



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TRABAJO DE TITULACION:

**ESTRUCTURACIÓN DEL PROFESIOGRAMA CON ÉNFASIS EN LOS
RIESGOS PSICOSOCIALES**

RESPONSABLE:

Estefan Garrido Vega

Jonathan Faubla Alovillo

TUTOR:

Ing. Diómedes Rodríguez Villacis

Guayaquil, Mayo de 2014



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Estefan Andres Garrido Vega**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Psicólogo Organizacional**.

TUTOR (A)

Diomedes Rodriguez

REVISOR(ES)

DIRECTOR DE LA CARRERA

Alexandra Galarza

Guayaquil, a los veinte y un días del mes de Mayo del año 2014



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Jonathan Eduardo Faubla Aovillo**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Psicólogo Organizacional**.

TUTOR (A)

Diomedes Rodriguez

REVISOR(ES)

DIRECTOR DE LA CARRERA

Alexandra Galarza

Guayaquil, a los veinte y un días del mes de Mayo del año 2014



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DELA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación **Estructuración del profesiograma con énfasis en los riesgos psicosociales** previa a la obtención del Título **de Psicólogo Organizacional** , ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los veinte y un días del mes de Mayo del año 2014

EL AUTOR (A)

(Firma)

Estefan Andres Garrido Vega



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación **Estructuración del profesiograma con énfasis en los riesgos psicosociales** previa a la obtención del Título **de Psicólogo Organizacional**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los veinte y un días del mes de Mayo del año 2014

EL AUTOR (A)

(Firma)

Jonathan Eduardo Faubla Alovillo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Nosotros,

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Estructuración del profesiograma con énfasis en los riesgos psicosociales**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los veinte y un días del mes de Mayo del año 2014

EL (LA) AUTOR(A):

Estefan Andres Garrido Vega



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Nosotros,

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Estructuración del profesiograma con énfasis en los riesgos psicosociales**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los veinte y un días del mes de Mayo del año 2014

EL (LA) AUTOR(A):

Jonathan Eduardo Faubla Alovillo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, a mis amigos y a mis seres queridos por estar siempre conmigo

Estefan Andres Garrido Vega

DEDICATORIA

**El presente trabajo de titulación fue inspirado en todos nuestros seres
amados**

Jonathan Eduardo Faubla Alovillo

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

PROFESOR GUÍA Ó TUTOR

PROFESOR DELEGADO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CALIFICACIÓN

PROFESOR GUÍA Ó TUTOR

INDICE

Contenido

RESUMEN	7
INTRODUCCION.....	8
1.1 Antecedentes.....	10
1.2 Problemática.....	12
1.3 Justificación	12
1.4 OBJETIVOS.....	13
1.4.1 Objetivos General:	13
1.4.2 Objetivos Específicos:	13
1.5 Hipótesis:	13
CAPÍTULO I.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14
1.1 Profesiograma	14
1.2 Diseño del profesiograma	15
1.3 Desarrollo del diseño del profesiograma.....	15
Las fases de elaboración de los profesiogramas	16
1.3.1 Fase de inicio:	16
1.3.2 Fase de estructuración:.....	17
1.3.3 Fase de ejecución.....	19
1.3.4 Fase de revisión.....	19
1.4 Ejecución de los profesiogramas en el Sistema de Gestión por Competencias	20
1.5 Reclutamiento y selección de personal:.....	21
1.6 Formación y desarrollo:	21
1.7 Evaluación del desempeño	21
1.8 Análisis del potencial	21
1.9 Estructura del profesiograma.....	22
1.11 La estructura de las competencias en el perfil de habilidades y destrezas se forma de tres componentes fundamentales:.....	23
Condiciones de ambiente de trabajo y riesgo	24
1.12 Factor de riesgo psicosocial.....	24
Evaluación de riesgos	25
Riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud.	26

Los estresores: los factores psicosociales	27
De la identificación a la acción: principios de intervención preventiva	29
Los factores de riesgo psicosocial	32
CAPÍTULO II	34
METODOLOGIA.....	34
2.1 Modalidad básica a la investigación.....	34
2.2 Tipo de investigación.....	34
Metodología cualitativa	34
Entrevista en profundidad.....	34
Observaciones directas	35
3.2.2 Metodología cuantitativa.....	35
3.3 Plan de recolección de datos.....	35
3.3.1 Fuentes primarias:	35
3.3.2 Fuentes secundarias:	35
3.4 Grupo Objetivo	36
3.5 Método de Investigación.....	36
3.5 Plan de acción.....	39
CAPÍTULO III.....	40
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	40
3.1 Proceso de intervención del instrumento.....	40
Aplicación de la Evaluación de riesgos psicosociales y Planificación de la actividad.	40
Estructura del cuestionario	40
3.2 Dimensiones psicosociales incluidas	41
3.3 Prevalencia de la exposición.....	43
3.4 Exposición dimensión A.....	44
DIMENSIÓN.....	44
3.5 Análisis y resultados	44
3.5.1 Resumen de Evaluaciones de Riesgo Psicosocial.....	45
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	50
ANEXOS	52
Anexo	79

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación se realizó como parte del proceso de graduación, que comprendió de la realización de una problemática dentro de una organización; las practicas organizacionales realizadas en la organización que se detallara a continuación, se realizó en el periodo de junio del 2013 a enero del 2014 ; la realización de la temática fue la estructuración de los profesiogramas con énfasis en los riesgos psicosociales, la cual tendrá como resultado el desarrollo del profesiograma por cada cargo existente, su operatividad y ejecución del mismo. Como futuro profesional de la carrera psicología organizacional, tenemos una injerencia en la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores dentro de las empresas; por lo cual nuestra intervención aquí será la de levantar un diagnóstico que nos permita evidenciar los posibles riesgos psicosociales de los empleados y a su vez, agregar valor al profesiograma con nuestra participación activa. El producto se evidencia por medio de una encuesta, misma que permitirá conocer las vulnerabilidades más comunes de los empleados al momento de su jornada laboral cotidiana, este instrumento podrá discernir los riesgos psicosociales y a su vez, emplear posibles mejoras dentro de las relaciones laborales. Nuestro aporte será el de promover un clima laboral que afecte puntualmente a una cultura organizacional en la cual, se dé prioridad al bienestar y a la calidad de las relaciones laborales.

Palabras clave: Comisión Andina de Naciones, Constitución de la República, IESS, Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores, Sart, Profesiograma, riesgo psicosocial, Método Ista21

INTRODUCCION

En las organizaciones Ecuatorianas es relevante para todo colaborador de una empresa o industria, que se implemente un sistema de gestión que unifique la parte funcional, de Seguridad y salud ocupacional; esto para precautelar la integridad del trabajador, evitar daños y pérdidas a la empresa; presenta un ahorro económico significativo a la parte empleadora, además se crea un sentido de pertenencia y responsabilidad del trabajador por su lugar de trabajo, reduce el número de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, mediante la prevención y control de riesgos y/o control total de pérdidas, con estos puntos a favor se logra una excelente imagen corporativa.

Con el paso de los años las naciones han creado o en tal caso adoptado medidas que permitan el cuidado del trabajador, se han formado varias organizaciones para este fin siendo una de las principales la OIT (Organización Internacional del Trabajo), nuestro país siguiendo este ejemplo a formado parte de la CAN (Comisión Andina de Naciones) con lo cual se adopta los reglamentos, resoluciones, decisiones entre otras que rigen en esta organización, como uno de los reglamentos más representativos del Ecuador en temas de Seguridad y Salud Ocupacional tenemos el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento de Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 23-93), mismo que es de cumplimiento obligatorio.

Basándose en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículo 4 literal (f), artículo 11 y artículo 31; Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo artículo 1 literal (d) numeral 3 y artículo 19; Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; SART (Sistema der Auditorías de Riesgos del Trabajo) del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Con el análisis de las Gestiones: Administrativa, Técnica, Talento Humano así como los Procesos Operativos Básicos, permitirán un adecuado y correcto manejo del Sistema de Gestión de Seguridad; la gestión técnica se basa en la identificación y categorización de los riesgos, asume también las respectivas mediciones, evaluaciones y comparaciones con patrones definidos nacionales o internacionales. La Gestión del Talento Humano pone de manifiesto que el ser humano es la parte fundamental del desarrollo y adelanto de la empresa.

Para ello empieza con una selección del personal mediante profesiogramas, perfil de competencias, entre otras, para los nuevos trabajadores se detalla un proceso de información sobre los riesgos a los que ha de estar expuesto y las medidas de prevención, otra parte importante de esta Gestión es la comunicación interna y externa con el fin de mantener la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa, comprende además la capacitación y formación que ha de brindarse a los trabajadores a favor de una disminución de accidentes y enfermedades profesionales.

Luego con el diagnóstico inicial de la Empresa y desarrollo de cada una de las gestiones y procesos operativos, se estructura un Plan de Trabajo en donde se da a conocer sus objetivos generales y específicos para la estructuración del profesiograma, así como su alcance y desarrollo, planteando para la adecuada ejecución y correcto manejo del sistema los responsables con su respectivo personal de apoyo y funciones, se establece para su periodo de implementación un cronograma en donde se encuentran las principales actividades, y se adjunta una ficha de seguimiento para la verificación de su cumplimiento.

Finalmente dentro de este plan de trabajo se definen los indicadores que medirán la efectividad, eficacia y eficiencia del profesiograma propuesto. Se ultima el trabajo con las respectivas conclusiones y recomendaciones (medidas correctivas) que se han recopilado a lo largo de su desarrollo, para ello se ha basado en la legislación vigente, fundamento teóricos así como la colaboración de las autoridades y personal de la Empresa.

1.1 Antecedentes

En las organizaciones Ecuatorianas es de importancia relevante para todo colaborador de una empresa o industria, que se implemente un sistema de gestión que unifique la parte funcional, de Seguridad y salud ocupacional; esto para precautelar la integridad del trabajador, evitar daños y pérdidas a la empresa; presenta un ahorro económico significativo a la parte empleadora, además se crea un sentido de pertenencia y responsabilidad del trabajador por su lugar de trabajo, reduce el número de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, mediante la prevención y control de riesgos y/o control total de pérdidas, con estos puntos a favor se logra una excelente imagen corporativa.

Con el paso de los años las naciones han creado o en tal caso adoptado medidas que permitan el cuidado del trabajador, se han formado varias organizaciones para este fin siendo una de las principales la OIT (Organización Internacional del Trabajo), nuestro país siguiendo este ejemplo a formado parte de la CAN (Comisión Andina de Naciones) con lo cual se adopta los reglamentos, resoluciones, decisiones entre otras que rigen en esta organización, como uno de los reglamentos más representativos del Ecuador en temas de Seguridad y Salud Ocupacional tenemos el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento de Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 23-93), mismo que es de cumplimiento obligatorio. Basándose en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, art.4.- lit. f, art. 11 y art. 31; Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo art. 1.- lit. d, numeral 3 y art. 19; Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; SART (Sistema der Auditorías de Riesgos del Trabajo) del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Con el análisis de las Gestiones: Administrativa, Técnica, Talento Humano así como los Procesos Operativos Básicos, permitirán un adecuado y correcto manejo del Sistema de Gestión de Seguridad; la gestión técnica se basa en la identificación y categorización de los riesgos, asume también las

respectivas mediciones, evaluaciones y comparaciones con patrones definidos nacionales

o internacionales. La Gestión del Talento Humano pone de manifiesto que el ser humano es el parte fundamental del desarrollo y adelanto de la empresa.

Para ello empieza con una selección del personal mediante profesiogramas, perfil de competencias, entre otras, para los nuevos trabajadores se detalla un proceso de información sobre los riesgos a los que ha de estar expuesto y las medidas de prevención, otra parte importante de esta Gestión es la comunicación interna y externa con el fin de mantener la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa, comprende además la capacitación y formación que ha de brindarse a los trabajadores a favor de una disminución de accidentes y enfermedades profesionales.

Luego con el diagnóstico inicial de la Empresa y desarrollo de cada una de las gestiones y procesos operativos, se estructura un Plan de Trabajo en donde se da a conocer sus objetivos generales y específicos para la implementación del profesiograma, así como su alcance y desarrollo, planteando para la adecuada ejecución y correcto manejo del sistema los responsables con su respectivo personal de apoyo y funciones, se establece para su periodo de implementación un cronograma en donde se encuentran las principales actividades, y se adjunta una ficha de seguimiento para la verificación de su cumplimiento.

Finalmente dentro de este plan de trabajo se definen los indicadores que medirán la efectividad, eficacia y eficiencia del profesiograma propuesto. Se ultima el trabajo con las respectivas conclusiones y recomendaciones que se han recopilado a lo largo de su desarrollo, para ello se ha basado en la legislación vigente, fundamento teóricos así como la colaboración de las autoridades y personal de la Empresa, para cada recomendación se hace referencia al motivo causal y de ser el caso se propone las respectivas medidas correctivas.

1.2 Problemática

La investigación se realizó en una organización del sector industrial, siendo la intervención en las áreas administrativas y planta en la organización, la cual llevó a cabo una previa investigación y análisis, que arrojó elementos que serán utilizados para dicha propuesta.

La empresa cuenta con un sistema de gestión de desarrollo encargado del manejo de los sistemas de seguridad y salud de los trabajadores, para el cumplimiento de los objetivos de la empresa se realiza un profesiograma, que es una herramienta en el cual se resumen las aptitudes, capacidades, actividades y condiciones de ambiente de trabajo y riesgo; la intervención se realiza por la necesidad de actualizar de manera total los factores de riesgo en salud ocupacional, lo cual pudimos relacionar con el desconocimiento de las condiciones riesgo psicosociales por cargo en la empresa.

Por tal motivo la prioridad de este proyecto es atender de manera completa al desarrollo de los procesos de gestión, con la aplicación de un instrumento que permita medir y dar seguimiento a los procesos en cuanto a selección, desempeño, capacitación y seguridad laboral; estableciendo un diagnóstico veraz de las condiciones de riesgo que cada colaborador presenta en su trabajo.

1.3 Justificación

Contar con una base de datos de profesiogramas totalmente organizado, para que los colaboradores se encuentren informados de sus funciones y actividades por medio de la prevención de riesgos en la empresa, aportando a alcanzar los objetivos requeridos con el fin de tener un buen ambiente de trabajo interno, trabajo en equipo, con la disminución de errores y confusiones al momento de desarrollar las funciones.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivos General:

- Diseñar un instrumento efectivo que enlace las actividades técnico/organizativas por medio de una gráfica en que se resuman las aptitudes y capacidades de los puestos de trabajo, junto a un análisis de los riesgos laborales y salud ocupacional.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- Determinar los perfiles de cargos, funciones, responsabilidades, relaciones, condiciones de riesgo físico y de salud ocupacional por cada cargo en la empresa
- Implementar la evaluación de riesgo psicosociales en todas las áreas.
- Inclusión del riesgo psicosocial en el profesiograma por cargo y retroalimentarlo con la información obtenida

1.5 Hipótesis:

Aquí plantearemos hipótesis que permitirán medir la viabilidad de nuestro proyecto, en la cual nos basaremos para empezar con nuestra investigación.

Ho: Al aplicar los profesiogramas como parte del sistema de seguridad y salud ocupacional ayuda a la mejora y sostenibilidad del rendimiento de la organización.

H1: Al aplicar los profesiogramas como parte del sistema de seguridad y salud ocupacional no ayuda a la mejora y sostenibilidad del rendimiento de la organización.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

En el desarrollo de la investigación plantearemos conceptos, definiciones e hipótesis que se han seleccionado para relacionarlos con los datos del problema a investigar; las temáticas harán referencias del fundamento teórico e intelectual como base de afirmación real, en total relevancia se denominara cada una de los factores que son la estructura de la investigación a realizar.

1.1 Profesiograma

El profesiograma consiste en un documento que organiza las conexiones técnico- organizativas por medio de una gráfica en que se resumen las características y competencias fundamentales por cada puesto de trabajo, el análisis y la comparación por cada uno de los trabajadores que integran una organización o se encuentran en un proceso de ingreso.

Entre los principios generales que deben guiar al desarrollo del profesiograma integran; la aplicación de las medidas que relacionan el deber general de prevención, figura el denominado principio de adaptación personal, la adaptación del trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir sus efectos en la salud. En este ámbito el profesiograma adquieren especial relevancia antes y durante el proceso de desarrollo.

Según Francisco Javier Llaneza, en su libro "La ergonomía Forense", un profesiograma nos indica qué factores y competencias debe poseer un candidato a un puesto de trabajo, y en qué grado son importantes para desempeñar adecuadamente las funciones y tareas propias de un puesto.

Lo que representa la realización de una representación gráfica en la que se escriben las principales características de una profesión, como su título,

estudios necesarios, dónde se desarrolla la actividad, las condiciones de trabajo, las herramientas, etc. (Llaneza, 2007)

Por ende el desarrollo del perfil por puesto de trabajo, se denomina también profesiograma. Este profesiograma debe llevarse a cabo teniendo en cuenta tanto las exigencias del puesto, así como cualquier otro aspecto relacionado con las características de la organización. Se obtiene así el perfil del puesto al que tendrán que ajustarse los candidatos en un proceso de selección.

De tal manera podemos describir que el profesiograma comprende la vinculación de variables debidamente definidas e identificadas que resultan determinantes para cada puesto de trabajo, siendo de suma importancia para diferentes procesos que se hacen presente desde cada uno de los subsistemas de desarrollo en términos organizativos y de operación funcional; el profesiograma será aplicable como referencia en la actualización de los conocimientos del mismo y su marco dentro de la empresa, a partir del estudio se ajusta el perfil y la descripción funcional de cada candidato a dicho perfil, estableciendo sistemas comparativos para todas las actividades y procedimientos en una organización.

1.2 Diseño del profesiograma

Para el desarrollo del diseño de profesiograma se debe tener en cuenta la finalidad del puesto que forma parte del centro estructural en el cual se integran y alinean los siguientes factores definidos en la gestión por competencias.

La selección de personal, planeación estratégica de personal, entrenamiento y desarrollo, evaluación del desempeño, planes de sucesiones o carrera, sistemas de compensación o recompensa. Forman los factores en el proceso organizativo, determinante para el cumplimiento de los objetivos en la organización.

1.3 Desarrollo del diseño del profesiograma

La finalidad del puesto, lo que se define, se obtiene y estructura, en forma narrativa, para lo que se hacen las siguientes preguntas en la obtención de información necesaria.

- ¿Qué se hace en el puesto?
- ¿Por qué se hace?
- ¿Cómo se hace?
- ¿Dónde se hace?
- ¿En qué condiciones se hace?
- ¿Qué responsabilidades implica?

Las fases de elaboración de los profesiogramas:

1.3.1 Fase de inicio:

1. **Diagnóstico de la situación actual de la gestión de recursos humanos.** Para que el proceso de análisis y descripción de puestos de trabajo se inicie, debe existir previamente, una necesidad que conduzca a tomar la decisión de reelaborar o perfeccionar los calificadores de cargos vigentes en la instalación objeto de estudio, en el caso de que no se ajustan a las condiciones actuales de la empresa, se realiza un diagnóstico de la situación actual de la gestión de recursos humanos, para detectar la necesidad de este estudio, que fue expuesto anteriormente.
2. **Análisis y perfeccionamiento de los sistemas de trabajo.** Para que el proceso de análisis y descripción de puestos de trabajo se inicie, debe existir previamente, una necesidad que conduzca a tomar la decisión de reelaborar o perfeccionar los calificadores de cargos vigentes en la instalación objeto de estudio, en este caso ya se ha planteado anteriormente que no se ajustan a las condiciones actuales de la empresa.

1.3.2 Fase de estructuración:

1). Definición de los objetivos del estudio de análisis y descripción de los puestos de trabajo

Para obtener como resultado los descriptivos de profesiogramas es imprescindible definir los objetivos que se quieren alcanzar con la realización de un análisis y descripción de puestos de trabajo, este tipo de estudios puede tener numerosas finalidades y objetivos, entre ellos:

- La selección de personal.
- La planificación de recursos humanos.
- La formación y desarrollo del personal.
- La evaluación del desempeño.
- La planificación de carreras.
- La valoración de puestos y el diseño de estructuras retributivas.
- La seguridad y prevención.
- La definición de responsabilidades.
- La comunicación.
- El diseño y rediseño de puestos de trabajo.

2). Selección y entrenamiento del personal que va a realizar el estudio de análisis y descripción de los puestos de trabajo

Lo primero a tener en cuenta donde se realizará un análisis y descripción de puestos de trabajo es la persona que elaborara los profesiogramas de cargo y puestos de trabajo. Los mismos pueden ser realizados por el ocupante del puesto, su jefe inmediato superior, un técnico del Departamento de Recursos Humanos, un consultor externo o una combinación de varios.

Evidentemente, cada opción tiene, sus ventajas y desventajas, el consultor externo tiene pleno conocimiento de la metodología para redactar los profesiogramas pero no está muy familiarizado con el real desempeño del puesto, en el caso del ocupante del puesto y su jefe inmediato superior por lo que quizás serán poco objetivos en la selección y transcripción de la

información por no estar lo suficientemente familiarizados con dicha redacción.

Lo más usual suele ser acudir a algún técnico del Departamento de Recursos Humanos y a un consultor externo para formar y entrenar al personal de la propia instalación, en caso de ser necesario. Es lo que se hace en esta tesis; la autora como consultora externa unida a técnicos de recursos humanos de la empresa. Esta unión llevará a cabo la elaboración de los profesiogramas, apoyándose en los ocupantes de los cargos y puestos de trabajo.

También deben definirse en esta etapa, los responsables de organizar, coordinar y dirigir a las personas que participarán en el análisis y descripción de puestos de trabajo.

El entrenamiento del personal que va a realizar el estudio de análisis y descripción de puestos de trabajo debe estar orientado hacia las particularidades de un estudio de este tipo y hacia los métodos fundamentales que se utilizan en estos casos

3). Determinación de los cargos y puestos de trabajo que serán objeto de análisis y descripción

Antes de iniciar el análisis y descripción de puestos de trabajo, resulta de vital importancia, determinar los cargos y puestos de trabajo que van a ser analizados, que en este estudio será la dirección de Ingeniería Industrial.

Esta etapa supone también un estudio del organigrama y de la plantilla de cargos y puestos de trabajo de la empresa para definir sus principales características

4). Selección de los métodos para el registro de la información necesaria para el estudio

En esta etapa, según la naturaleza y las características de los cargos y puestos de trabajo que deben ser analizados, se seleccionan los métodos de análisis más adecuados.

Los métodos y/o técnicas más comúnmente utilizados en el análisis y descripción de puestos de trabajo son: La entrevista individual y la grupal, el cuestionario, la observación directa, el método de expertos, los diarios de actividades y los métodos mixtos. En el caso de este estudio se aplicará el método mixto (Observación directa, Entrevista y Evaluaciones)

Este método permite a partir de informaciones recogidas profundizar en dirección a una mejor calidad de las informaciones a bajo costo.

5). Preparación del estudio

Aquí es necesario disponer todo lo que resulte necesario para la realización de un análisis y descripción de puestos de trabajo, con el objetivo de elaborar los profesiogramas correspondientes.

Se debe definir el contenido de la entrevista y si se entiende necesario se ha de usar cuestionarios y formatos de evaluación.

6). Explicación a los trabajadores sobre las particularidades del estudio a realizar

Para un mejor desarrollo del estudio se requiere explicar a directivos y empleados involucrados en el mismo que se realizará este trabajo y sus características, para así lograr una mayor colaboración. En la organización se debe cumplir esta etapa de forma independiente en cada departamento.

1.3.3 Fase de ejecución

Para la ejecución es necesario:

1. Recopilación de toda información referente a este puesto de trabajo.
2. Definir el formato del profesiograma o perfil de competencias.
3. Analizar con los jefes de cada área la confección del profesiograma y la determinación de las competencias de cada puesto de trabajo.

1.3.4 Fase de revisión

Poner un tiempo a prueba el profesiograma (de uno a tres meses como máximo), es muy útil; Debido a que esto posibilita el desarrollo de acciones para propiciar el enriquecimiento del trabajo; según el criterio de varios

autores consultados, este enriquecimiento se puede propiciar a través de las acciones siguientes:

- Otorgando libertad a los trabajadores para decidir sobre los métodos de trabajo, secuencia y ritmo.
- Inculcando en los trabajadores un sentido de responsabilidad
- Promoviendo la participación de los trabajadores.
- Proporcionando a las personas retroalimentación sobre su desempeño.
- Asegurando que los trabajadores conozcan, cómo sus tareas contribuyen al producto final.
- Implicando a los trabajadores en el análisis y cambio del medio ambiente del trabajo.

Tras la conclusión de este periodo se hace la versión final y de este modo se oficializan los profesiogramas.

7). Definir proceso de implantación

Después de elaborar y oficializar los profesiogramas de cada uno de los puestos de trabajo aparece la etapa más importante que es la implantación en la cual están incluidas las revisiones periódicas.

Con las revisiones periódicas se pueden detectar posibles cambios en los contenidos de los cargos y/o puestos de trabajo, debido a modificaciones, tanto en las estrategias y políticas de recursos humanos trazadas en la instalación como en el diseño de los sistemas de trabajo, en lo que se refiere a los métodos y a las condiciones de trabajo debe mantenerse permanentemente actualizado.

1.4 Ejecución de los profesiogramas en el Sistema de Gestión por Competencias

Con los datos anteriores se puede hacer un análisis monográfico del puesto de trabajo. Un sistema de Gestión por Competencias tiene como objetivo la integración de los subsistemas de Recursos Humanos y lograr un mejor aprovechamiento del conjunto CACHI (Conocimientos, Aptitudes, Capacidades Habilidades e Intereses).

1.5 Reclutamiento y selección de personal:

Se analiza si el candidato posee los requisitos profesionales que aparecen en el profesiograma, luego se examinan sus competencias (a través de test psicométricos y cuestionarios técnicos) para ver si el conjunto CACHI se ajusta a lo que requiere el puesto. Posteriormente se comparan sus competencias con las de otros candidatos para determinar finalmente quien será el ocupante del puesto.

1.6 Formación y desarrollo:

Tras la selección del personal que ocupa el puesto se hace observación de los comportamientos y se determinan finalmente sus brechas competenciales y en dependencia de ellas se planifica su capacitación.

Los especialistas de Recursos Humanos junto a especialistas de las diferentes áreas de la organización deben proponerse que cada uno de los miembros de la organización sean capacitados hasta alcanzar la mayoría de las competencias que requiere el puesto.

1.7 Evaluación del desempeño

Esta es la relación entre el desempeño efectivo del empleado y el rendimiento que se desea.

En el profesiograma aparecen los comportamientos concernientes a cada competencia; sea técnica o genérica.

1.8 Análisis del potencial

Es necesario que los directivos conozcan que competencias tiene cada individuo para saber el potencial de desarrollo de la empresa.

Para Alles, Martha La gestión por competencias permite alinear a las personas que integran una organización, directivos y demás niveles organizacionales en pos de los objetivos estratégicos.

Para que sea eficaz la gestión por competencias, esta se lleva a cabo a través de un modelo sistémico en el cual todos los subsistemas de recursos humanos de la organización las consideren. (Alles, 2005)

1.9 Estructura del profesiograma

En el proceso de implantación de los profesiogramas, se desarrolla el diseño del formato de profesiograma que está estructurado por varias dimensiones, la primera dimensión se conforma de la siguiente información:

- La denominación del puesto de trabajo
- La descripción profesional del puesto de trabajo
- La descripción técnica del puesto de trabajo
- La descripción orgánica del puesto de trabajo
- Otras características y necesidades que se pudieran requerir

Por otra parte, el profesiograma se debe componer de seis denominaciones concretas:

- La identificación del puesto de trabajo
- El objetivo del puesto de trabajo
- Las responsabilidades del puesto de trabajo
- Las relaciones del puesto de trabajo
- Las condiciones físicas que se requieren para el trabajo, así como sus riesgos
- Los requerimientos que se exigen para ocupar el puesto

Según Rafael Reiné Gutiérrez, La Herramienta del proceso de Reclutamiento y Selección del Recurso Humano en el que se especifican las características y requisitos tanto profesionales como personales que debe cumplir el candidato para desarrollar de forma adecuada las tareas y actividades propias del puesto.

Análisis y Descripción de los puestos de trabajo puede ser definido como el proceso de determinación, mediante la observación y el estudio, de los elementos componentes de un puesto específico, estableciéndose las responsabilidades, capacidades, requisitos físicos y mentales que exige, los riesgos que comporta y las condiciones ambientales en las que se desenvuelve. (Gutierrezen, 2011)

Para las organizaciones es de suma importancia identificar las competencias profesionales, el carácter y el temperamento idóneo de los candidatos para

ocupar los puestos de trabajo, agregando valor a una fuerza laboral de mejor competitividad. Las herramientas que van a garantizar estos procesos serán los perfiles y descripciones actualizadas constantemente; con un inventario del talento interno, entrevistas estructuradas, evaluaciones grupales y verificaciones de referencias.

La actualización de los perfiles del talento humano estará alineada a la visión, misión y valores de la empresa para una búsqueda asertiva, ya que orientan a la identificación de habilidades, competencias y contribuciones que requieren cada puesto de trabajo.

Otra herramienta importante es la utilización de las evaluaciones grupales, para evidenciar diferentes temáticas tanto en la solución de conflictos y liderazgo permitiendo analizar las situaciones y determinar los correctivos necesarios para generar un buen ambiente laboral, las relaciones de trabajo son importantes para la estabilidad laboral de la empresa, así se podrá mantener motivado al talento humano.

1.11 La estructura de las competencias en el perfil de habilidades y destrezas se forma de tres componentes fundamentales:

El saber actuar, que la desempeña por su educación formal, sus conocimientos teóricos, el conocimiento del negocio y otros conocimientos específicos obtenidos.

El querer actuar, es la actitud positiva que aplica como suya y la expresa como imagen de si a los demás, el sentido de reconocimiento y la confianza que pueda demostrar como realización propia.

El poder actuar, son las habilidades operativas, relacionales y cognitivas que demuestre en la labor diaria que puede ser aplicada bajo otras situaciones de aprendizaje, tecnologías etc.

Las competencias en el profesiograma se definen como la capacidad que tiene y posee el individuo para aplicar en conjunto de sus conocimientos, habilidades y actitudes al transcurso del desempeño de una función laboral; a partir de la identificación de competencias se puede relacionar a los factores de riesgo que está expuesto el puesto de trabajo a desempeñar.

Condiciones de ambiente de trabajo y riesgo

En el profesiograma se implementan los factores de riesgo que son identificados según el manual de funciones por cargo, estructurando la matriz de riesgo que sirve de complemento en la gestión del talento humano.

Los factores de riesgo ocupacional de exposición identificados son: mecánico, químico, físico, biológico ergonómico y psicosocial

1.12 Factor de riesgo psicosocial

El riesgo psicosocial es el más complejo de identificar puesto que se maneja de manera perceptiva se utiliza métodos de recolección para determinar la existencia de algún factor de riesgo psicosocial, el trabajo físico, su esfuerzo repercute de manera sistémica en el individuo, afectándolo tanto como en la parte corporal y mental.

La parte mental se ve puede ver afectada por el mal manejo del tiempo, la solución de problemas y los paradigmas mentales que un individuo puede estar siendo afectado como una sobrecarga de información y sobreesfuerzo mental.

Estos factores de riesgo se hacen manifiestos a medida que la persona está expuesta, creando un malestar psicossomático en la salud ocupacional; las patologías pueden depender del grado que ha permanecido en dicha exposición.

El reglamento del seguro general de riesgos y trabajo en la resolución 390 se consideran las enfermedades profesionales a todas aquellas patologías o afecciones adquiridas por causa del trabajo, cuando un trabajador o trabajadora se expone a factores de riesgo en el medio de trabajo.

Se consideraran enfermedades profesionales a los trastornos mentales y del comportamiento; el trastorno de estrés postraumático es clasificado dentro del grupo de los trastornos de ansiedad que se caracteriza por la aparición

de síntomas específicos tras la exposición a un acontecimiento estresante, extremadamente traumático, que involucra un daño físico.

Algunos síntomas persistentes son: insomnio, irritabilidad, dificultades para concentrarse, sobresaltos y síntomas de ansiedad; este diagnóstico se corrobora en el DSM (IV)

Evaluación de riesgos

Evaluar riesgos implica identificar y medir las exposiciones laborales a factores de riesgo para la salud. La evaluación de riesgos no es la finalidad de la prevención, sino su base: sin evaluación no puede haber prevención que funcione. Para ello es necesario disponer y utilizar metodologías de evaluación válidas, es decir, útiles y fiables para la identificación y medida de exposiciones a factores de riesgo. Un método de evaluación debe reunir una serie de requisitos:

- Identificar factores de riesgo, es decir, exposiciones laborales que aumentan la probabilidad de que aparezcan efectos nocivos entre las personas expuestas.
- Ser capaz de medir tales exposiciones, o sea, producir información cuantitativa sobre los diferentes niveles de exposición que puedan existir entre diferentes empresas, ocupaciones, centros o puestos de trabajo.
- Estar validado, o sea, debe haberse comprobado que mide lo que dice medir.
- Ser repetible, o sea que las mediciones que produce se derivan del método y no de las características de la persona que lo usa o de otros factores externos.
- Ser aplicable a la empresa, y disponer, por lo tanto, de sus correspondientes manuales, métodos de análisis, criterios de valoración y todos los materiales prácticos necesarios (hojas informativas...) y herramientas (base de datos y soft para el procesamiento de la información...) para hacer factible su uso en las empresas.

Riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud.

Existe diferente terminología que no debe confundirnos. Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobretodo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir).

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).

Estos mecanismos, a los que como hemos dicho, también denominamos estrés, pueden ser precursores de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, y ante la presencia o ausencia de otras interacciones. (MONCADA, 2004)

Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico que van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicósomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). De hecho, se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental,

hipótesis que parece cada día más razonable. Los trastornos de la salud podrían afectar el sistema cardiovascular (Euro Heart Network 1998, Kristensen 1996; Kivimäki 2002), respiratorio (hiperreactividad bronquial, asma, Smyth 1999), inmunitario (artritis reumatoide, O'Leary 1990; Peters 1999), gastrointestinal (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa House 1979; Rähä 1998; Fukudo 1987; Drossman 1998; Paar 1998; Duffy 1991; Levenstein 2000), dermatológico (psoriasis, neurodermitis, Park 1998; Martínez, 2001), endocrinológico (Lipton 1976), musculoesquelético (Hemingway 1997; Bongers 1993). Y la salud mental (Colligan 1977; Stansfeld 1999).

Los estresores: los factores psicosociales

La investigación ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores laborales de naturaleza psicosocial. Estamos hablando básicamente del bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas o el bajo apoyo social de los compañeros y de los superiores. Más recientemente, disponemos también de evidencias de que la escasez de recompensas o compensaciones también afecta la salud.

El control sobre el contenido del trabajo implica dos subdimensiones: las oportunidades que el trabajo ofrece para desarrollar las habilidades propias en la doble vertiente de tener las capacidades suficientes para realizar las tareas y de hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados) - y la influencia (o autonomía) o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. El control sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto un factor de riesgo. En este sentido es también importante el control sobre los tiempos a disposición del trabajador y sobre el ritmo de trabajo, y en general el nivel de influencia sobre todas las condiciones de trabajo, así como el sentido del trabajo (o implicación con su contenido).

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente cuantitativa y cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo

emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

Existen fuertes evidencias de que las relaciones sociales afectan la salud. Éstas, podemos conceptualizarlas en una triple vertiente. De un lado, el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada de compañeros y superiores para sacar el trabajo adelante); las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa su componente estructural (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. También son aspectos importantes

desde el punto de vista de las relaciones sociales la claridad (definición de puestos y tareas) y los conflictos de rol (hacer tareas que contradicen nuestros valores), la previsibilidad (disponer de la toda la información adecuada y a tiempo para adaptarnos a los cambios) y el refuerzo (disponer de mecanismos regulares de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja).

Estas grandes dimensiones (control, demandas y apoyo) constituyen el modelo “demanda – control” que define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión, (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control). La

situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión). Por otro lado, el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social. El riesgo de la alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social (por ejemplo, en trabajos aislados) y podría moderarse en situación de trabajo de alto apoyo (por ejemplo, trabajo colectivo).

El control en el trabajo suele ser la dimensión más importante cuando se considera cada una de ellas por separado. El control en el trabajo se relaciona con la clase social y el género, de forma que los trabajadores manuales tienen un nivel de control inferior al de los trabajadores no manuales, y las mujeres suelen tener niveles de control inferiores a los de los hombres de la misma clase social, ocupación y categoría. Existen estudios poblacionales que ilustran la desigualdad con relación a la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial.

En los últimos años diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo. Por recompensas del trabajo consideramos el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima, incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el “modelo esfuerzo – recompensa”, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. (SALVADOR MONCADA, 2004)

De la identificación a la acción: principios de intervención preventiva

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención de Riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial. Aún y así, es frecuente la percepción de que los factores

psicosociales constituyen realidades excesivamente complejas y difíciles de entender, y que las intervenciones preventivas requieren cambios irrealizables de la organización

del trabajo puesto que ésta es de competencia exclusiva de los empresarios. Estas posiciones son, pero, insostenibles para quien se dedica su trabajo a la prevención.

La investigación ha demostrado que algunos de los factores de riesgo para la salud que conocemos son de naturaleza psicosocial. Es cierto que solamente conocemos una parte de la y que ésta es compleja, pero ello no afecta de manera específica a los factores psicosociales sino al conjunto del conocimiento y la prevención: lo mismo sucede en toxicología, por ejemplo, los efectos de las interacciones de bajas dosis de diferentes contaminantes poco tienen que ver con los efectos agudos de cada uno de los contaminantes de manera aislada, que es lo que en realidad conocemos y para lo que disponemos de (algunos) límites de exposición.

Pero nadie discute la importancia de la higiene industrial y del control de los contaminantes en el trabajo, posición del todo razonable, por cierto.

Lo que es razonable desde el punto de vista de la prevención es que actuemos allí donde hay necesidades, es a decir, que hagamos alguna cosa para evitar que exposiciones conocidas causen problemas esperados y para los que disponemos de criterios de acción y recursos suficientes. Esto es lo que históricamente ha pretendido la salud pública y la medicina del trabajo, la higiene y la seguridad industrial. Pues bien: de eso se trata: identificar los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo y controlarlos. Hace pues falta, en primer lugar, que se realice la evaluación de riesgos (tal y como requiere la ley) y que ésta incluya los factores de riesgo de naturaleza psicosocial.

Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo hay que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en la organización del trabajo. La organización del trabajo no es intocable: los cambios que se están introduciendo en

muchas empresas de la mano de los procesos de mejora de calidad son una prueba de ello. Se trata de introducir cambios favorables para la salud, y de que ésta sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas. Diversas experiencias avalan la democratización del trabajo como una forma de aumentar el bienestar y la salud de los trabajadores así como la calidad de la producción.

Una empresa puede organizarse de manera saludable mediante la puesta en práctica de medidas concretas que tiendan a:

- a) Fomentar el apoyo social entre las trabajadoras y trabajadores, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o competitividad entre compañeros/as.
- b) Incrementar las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente controlado o pautado, la diversificación, alargamiento o enriquecimiento de tareas, o la provisión de oportunidades para la continuidad entre las tareas individuales.
- c) Promocionar la autonomía, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los procesos y métodos de producción o control de calidad, dotando a las personas de control sobre el ritmo y los tiempos de trabajo y el orden de las tareas; acercando tanto como sea posible la ejecución a la planificación de todas las dimensiones del trabajo.
- d) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.

- e) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- f) Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la adaptación a los cambios.
- g) Dotar al conjunto de trabajadores de la formación necesaria y suficiente para el correcto desarrollo de su trabajo.
- h) Cambiar la cultura de mando y formar para gestionar personas de forma saludable.
- i) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades de las personas y no solamente de la producción.
(SALVADOR MONCADA, 2004)

Los factores de riesgo psicosocial

Son aquellas características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo para las que existe evidencia científica que afectan la salud. Actúan a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo es el origen de ésta, y el estrés el precursor de la enfermedad o el trastorno de salud que hay que evitar. Son muchas las enfermedades y los problemas de salud que se relacionan con riesgos psicosociales, pero debemos destacar, por su importancia poblacional, los trastornos cardiovasculares y de la salud mental.

De tal manera los riesgos psicosociales son evidenciados en todos los ámbitos laborales, en diferentes sectores organizacionales existen constantes estresores que determinados a la cultura serán expuestos hacia el individuo, las manifestaciones a estos factores serán a las exigencias

psicológicas, la minuciosidad de la tarea, trabajos a presión, entre otros; la manifestación en el individuo se evidencia en el contexto biopsicosocial será el estrés laboral, la ansiedad y la depresión.

Para determinar estos factores se utilizan previamente métodos o técnicas que sirven como base en la identificación de los diferentes factores de riesgo psicosocial, el individuo que se encuentra en un marco laboral reflejara mediante estos métodos de medición la exposición al riesgo psicosocial.

CAPÍTULO II

METODOLOGIA

2.1 Modalidad básica a la investigación

Descriptivo

El tipo de investigación que se utilizó fue el método descriptivo; que sirvió para comparar, clasificar elementos, caracterizar una población y fenómenos que se fundamentan dentro del problema de estudio.

2.2 Tipo de investigación

Metodología cualitativa

Entrevista en profundidad

Se realizaron entrevistas y reuniones con el personal del área administrativa y de planta, para hacer una revisión de los aspectos más importantes que se deberán considerar dentro del proyecto; los entrevistados serán gerentes, jefes, supervisores, coordinadores, operadores y ayudantes.

El objetivo de las entrevistas será conocer el estado actual de cargo y la exigencia que tiene en la empresa.

VARIABLES A INVESTIGAR:

En este aspecto se definirán factores a evaluar y ponderarlos, que permitirán establecer los aspectos a considerar dentro del formato de evaluación.

- Normas ISO 9001:2008: Sistema de Gestión de la Calidad, mejoramiento continuo.
- Normas ISO 14001:2004: Sistema de Gestión Ambiental, medio ambiente.
- Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.
- Producción: eficiencia técnica, eficiencia económica, productividad, factores de producción, ritmos de producción y producción global.

- Control de procesos: HACCP en el desarrollo implementación y mantenimiento, manejo de documentación y registros.

Observaciones directas.

Se realiza para evaluar el impacto de cada una de las actividades que se vayan realizando a través del desarrollo del proyecto.

Se identificó el accionar de actividades y procedimientos diarios en la organización

3.2.2 Metodología cuantitativa

Se utilizó la metodología cuantitativa en el desarrollo de la investigación ya que permite recabar datos que se ponderan y arrojan resultados más exactos.

3.3 Plan de recolección de datos

3.3.1 Fuentes primarias:

Entre las fuentes primarias que serán de utilidad para recoger mayor información respecto al tema planteado, se encuentran las siguientes:

- Entrevistas al personal de las áreas.
- Estadísticas sobre enfermedades laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Manual de seguridad.
- Plan de prevención y manejo de emergencias.
- Plan de capacitación sobre seguridad organizacional.

3.3.2 Fuentes secundarias:

- Verificar los formularios existentes de perfil de cargo/profesiograma ya realizados para el acercamiento de la información actual de la empresa.
- Investigar en textos información sobre profesiogramas, evaluaciones y cuestionarios; para la recolección de datos en cuanto (mediciones, métodos, propósito, finalidad etc.)

- Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores (Decreto ejecutivo 2393)
- Reglamento LOSEP, capítulo VII de la salud ocupacional, artículo 229.

3.4 Grupo Objetivo

Se determinó como muestra en la investigación a un total de doscientas tres personas, divididas en dos áreas

Personal Administrativo: cuarenta personas

Personal Planta – Producción: ciento sesenta y tres

El personal se estratificó según las diferentes áreas que comprenden la organización, a su vez se fue anexando esta información por cada subcentro que fue de base para la investigación.

A continuación detallaremos una breve descripción del método CoPsoQ-istas21, test psicosocial aplicado dentro de la organización industrial, posterior a la entrevista de profundidad con los involucrados.

3.5 Método de Investigación

El método CoPsoQ-istas21 es un instrumento con base científica y conceptual en la que se ha basado el Instituto de Salud Laboral del gobierno danés (National Research Centre for the Working Environment) ha convertido al COPSQ en un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional.

La metodología CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos a nivel de menor complejidad posible (20 dimensiones), facilita la localización de los problemas de exposición y el diseño de soluciones preventivas adecuadas (resultados presentados por múltiples unidades de análisis adaptadas a la empresa). Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y diálogo social (acuerdo entre agentes).

Sus principales características son:

- a) Está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Jonson, y "esfuerzo- compensaciones" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otras aportaciones relevantes como, por ejemplo, las relacionadas con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie), los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares (Chandola) y sociales.

- b) Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo y en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea administración pública o empresa privada.

- c) Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad.

- d) Se centra, operativamente, en la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores/as y sus representantes así como directivos/as, con el apoyo de los técnicos de prevención, todos ellos integrantes de un Grupo de Trabajo vigente a lo largo de todo el proceso: desde la preparación y la obtención de datos, a la posterior interpretación de los mismos, hasta la propuesta, implementación y seguimiento de medidas preventivas. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales.

- e) Permite estimar la magnitud de los riesgos (a través de puntuaciones) y el porcentaje de trabajadores/as expuestos

(prevalencia de la exposición), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población trabajadora.

f) El cuestionario utilizado está validado, es decir, se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir; y es fiable, es decir, se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles.

g) La presentación de los resultados se expone para distintas unidades de análisis: para el conjunto del centro de trabajo, para cada una de las secciones que lo componen, para cada puesto de trabajo, sexo, edad, antigüedad, relación laboral, jornada en contrato, horario, días de la semana laborables trabajados. De esta manera se localizan los problemas y se facilita el diseño de las soluciones adecuadas.

h) El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva.

i) "Triangula" los resultados, es decir, éstos requieren una interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.

j) Esta metodología acredita el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables a la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, los cuales están previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.5 Plan de acción

ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS	INVOLUCRADOS
Comunicación interna, Socialización del actividades a realizar	1 semana	Correo interno entrevistas.	Estefan Garrido, Jonathan Faubla, Jefe de RRHH , Jefe de gestión y desarrollo, Gerentes, jefes y Supervisores
Elaboración y aplicación de entrevistas a todas las áreas	1 semana	perfiles de cargo y descripciones de cargo vigente, libros	Estefan Garrido, Jonathan Faubla, Jefe de gestión y desarrollo.
Aplicación de evaluaciones a todas las áreas.	4 semanas	Manual de funciones , libros, sala de reuniones	Estefan Garrido, Jonathan Faubla ,Jefe de gestión y desarrollo, Supervisores.
Análisis de información levantada para los profesiogramas	2 semanas	formato de evaluación, libros	Estefan Garrido, Jonathan Faubla, Jefe de gestión y desarrollo, Supervisores.
Análisis de profesiograma en riesgo y salud ocupacional	2 semana	Computadora, formato de evaluación	Estefan Garrido, Jonathan Faubla ,Jefe de gestión y desarrollo, Supervisores.
Actualización del profesiograma en el sistema con la información levantada	2 semanas	formato de evaluación, computadora	Estefan Garrido, Jonathan Faubla ,Jefe de gestión y desarrollo, Supervisores.
Elaboración del procedimiento y registros de formatos	1 semana	formatos elaborados, Computadora , formato de evaluación	Estefan Garrido, Jonathan Faubla, Jefe de gestión y desarrollo, Supervisores.
Informe general con conclusiones y recomendaciones	1 semana	Formatos, computadora	Estefan Garrido , Jonathan Faubla ,Jefe de RRHH y Jefe de gestión y desarrollo-

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se explicará todo lo concerniente al test ISTAS 21, método de encuesta usado para evidenciar los posibles riesgos psicosociales dentro del ambiente laboral. Posterior a ello, demostraremos la vulnerabilidad e incidencia de los riesgos psicosociales dentro de una organización industrial.

3.1 Proceso de intervención del instrumento

Aplicación de la Evaluación de riesgos psicosociales y Planificación de la actividad.

Para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método COPSOQ-ISTAS21, se ha realizado en una organización industrial.

Dicha aplicación contempla:

- Realizar la evaluación en el conjunto de la organización.
- Recoger la información de condiciones de trabajo y empleo

Estructura del cuestionario

El cuestionario de evaluación consta de cuatro secciones:

- a) Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar.
- b) Condiciones de empleo y de trabajo.
- c) Daños y efectos en la salud.
- d) Dimensiones psicosociales.

Las dos primeras secciones permiten la caracterización de las condiciones sociales, incluyendo las exigencias del trabajo doméstico y familiar, y de las condiciones de empleo y de trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario). Algunas preguntas pueden ser adaptadas a la realidad de la unidad objeto de evaluación y/o suprimidas atendiendo a la garantía de anonimato.

Las otras dos secciones, daños y efectos en la salud y dimensiones psicosociales, son preguntas universales para todo tipo de ocupaciones y actividades, y ninguna de ellas puede ni debe ser modificada o suprimida.

3.2 Dimensiones psicosociales incluidas

Una orientación preventiva pragmática es facilitar la identificación de riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas. El instrumento que se presenta conceptualiza las cuatro grandes dimensiones descritas en el marco conceptual anterior en un total de 21 dimensiones más abordables desde el punto de vista de organización de las empresas.

- a) Exigencias psicológicas del trabajo, que tienen un componente cuantitativo y otro cualitativo y que son conceptualmente compatibles con la dimensión de exigencias psicológicas del modelo demanda- control de R Karasek
- b) Influencia y desarrollo de habilidades, que constituyen aspectos positivos del trabajo, conceptualmente compatibles con la dimensión de control del modelo demanda- control (autonomía, posibilidades de desarrollo, participación).
- c) Apoyo social en la empresa y liderazgo, conceptualmente compatible con la dimensión de apoyo social del modelo demanda - control expandido por J Johnson
- d) Inseguridad en el empleo, conceptualmente compatible, aunque de manera parcial, con la dimensión de control de estatus (estabilidad del empleo, perspectivas de promoción, cambios no deseados) del modelo

esfuerzo - compensaciones de J Siegrist, y estima (reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo), dimensión tomada, por gentileza de los Autores, de la versión española del ERI.

A cada una de estas grandes dimensiones le corresponden un número variable de dimensiones psicosociales específicas, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Grupos de dimensiones, dimensiones psicosociales y número de preguntas incluidas en la versión media del ISTAS21 CoPsoQ		
Grupo dimensiones	Dimensiones psicosociales	Número de preguntas
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones Exigencias sensoriales	44324
Influencia y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre el tiempo de trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa	44434
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Refuerzo Apoyo social Posibilidades de relación social Sentimiento de grupo	24442423
Compensaciones	Inseguridad Estima	44

Además existe otro factor que afecta la salud e identifica y mide el ISTAS21 (CoPsoQ): la **doble presencia**. La mayoría de mujeres con empleo remunerado realizan y se responsabilizan de la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste puede dificultar o facilitar la compatibilización de ambos.

3.3 Prevalencia de la exposición

La tabla presenta prevalencia de exposición, es decir, la proporción de trabajadores/as incluidos en cada situación de exposición (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). La misma información aparece en el gráfico.

Tabla: Organización de las exposiciones en función de la prevalencia

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable	
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Exigencias psicológicas cuantitativas	61,6	23,2	15,2	
	Previsibilidad	60	22,4	17,6	
	Exigencias psicológicas emocionales	59,4	27,6	12,9	
	Calidad del liderazgo	52,7	21,2	26,1	
	Doble presencia	52,4	35,1	12,5	
	Esconder emociones	51,8	31,9	16,3	
	Apoyo social de los compañeros	47,5	21,2	31,2	
	Apoyo social de los superiores	41,5	25,7	32,7	
	Exigencias psicológicas cognitivas	40,8	36,3	22,9	
	Influencia	40,4	34,6	25	
	Compromiso	39,2	21,5	39,2	
	Control de los tiempos a disposición	38,7	27,7	33,5	
	Posibilidades de desarrollo	37,3	27,1	35,5	
	Estima	35,8	28,3	35,8	
	Sentimiento de grupo	34,5	31	34,5	
	Claridad de rol	30,3	34,8	34,8	
	Posibilidad de relación social	28,1	35,1	36,8	
	MÁS PROBLEMÁTICAS O DESFAVORABLES	Inseguridad sobre el futuro	26,8	31,7	41,5
		Conflicto de rol	26,1	56,5	17,4
		Sentido del trabajo	14,9	26,2	58,9

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud.

La tabla presenta la prevalencia de exposición, es decir, la proporción de trabajadores/as incluidos en cada situación de exposición (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). La misma

información aparece en el gráfico.

3.4 Exposición dimensión A

DIMENSIÓN

En este apartado se explica cómo se presenta la información de las 20 dimensiones y cómo debe continuar el proceso de evaluación de riesgos, una vez analizados los resultados.

En primer lugar, se analizan las 20 dimensiones en función de la prevalencia de la exposición, es decir, se ordenan según el porcentaje de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud y, en cada una de ellas, se presenta la siguiente información:

- **Definición:** Se describe el factor de riesgo y se presenta el porcentaje de trabajadores/as en situación más desfavorable para la salud.
- **Distribución de frecuencias:** Se particularizan las características de la exposición atendiendo a la distribución de frecuencias de las respuestas a todas las preguntas correspondientes al factor de riesgo que se analiza. De esta manera se concreta cómo es el problema en la empresa, facilitando la determinación de su origen. Para ello, se presenta una tabla en la que se visualiza claramente dónde se sitúa la mayor parte de la plantilla: por un lado, se suman las frecuencias de las respuestas *siempre y muchas veces* y, por otro, las frecuencias de *sólo alguna vez y nunca*, y *algunas veces* se mantiene.

3.5 Análisis y resultados

El análisis de las respuestas permite observar tres tipos de resultados: las puntuaciones, la prevalencia de la exposición y la distribución de frecuencias de las respuestas.

La puntuación expresa la mediana para cada una de las 20 dimensiones

psicosociales y la doble presencia (estandarizados de 0 a 100) en el centro de trabajo (o unidad menor) objeto de evaluación. De esta forma, se puede comparar las puntuaciones obtenidas en el centro de trabajo en el que realizamos la evaluación y las puntuaciones de la población de referencia.

Las dimensiones psicosociales se dividen en positivas (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones altas: cuanto más cerca de 100 mejor) y negativas (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones bajas:

cuanto más cerca de 0 mejor). Se observa tanto la distancia hasta la puntuación ideal (100 o 0 respectivamente) como la distancia hasta la puntuación obtenida por la población ocupada de referencia.

3.5.1 Resumen de Evaluaciones de Riesgo Psicosocial

Según la presente tabulación detallada a continuación, se pretende levantar un compendio en el cual, conste la evaluación del riesgo psicosocial en las áreas de trabajo dentro de la organización industrial. Con la única finalidad de demostrar la vulnerabilidad de este tipo de riesgos y poder tomar acciones correctivas en busca del mejoramiento psicosocial del empleado.

Como ya sabemos, dentro de todo entorno, y más aún el laboral, nos encontramos comúnmente con una serie de estímulos que influyen y determinan nuestro comportamiento dentro de una organización. La idea de este novedoso método istas-21, busca evidenciar riesgos psicosociales, que aplicado a las organizaciones, les permitirá hacer un diagnóstico psicosocial de su entorno laboral, y al mismo tiempo, poder tomar acciones correctivas dentro de nuestra cultura organizacional.

Según las dimensiones psicosociales que comprenden dentro el Método CoPsoQ-istas21; tales como: Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. Hemos podido evidenciar que, dentro de las 3 dimensiones psicosomáticas de estrés, ansiedad y depresión, la organización industrial se encuentra sometida bajo los riesgos de ansiedad y estrés, que

se muestran en el siguiente resumen de las evaluaciones de riesgo psicosocial.

Este estudio ha permitido aportar significativamente a la organización industrial, creando una concientización evidenciada por parte de los directivos de la compañía hacia el empleado, en lo concerniente al riesgo psicosocial.

Resumen de Evaluaciones de Riesgo Psicosocial			
	N# personal	Áreas	Calificación
Administración	7	Gerencias	4,46
	2	Recursos humanos	4,80
	4	Administrativo Financiero	4,01
	4	Ventas - Estructuras	4,01
	3	Contaduría	4,55
	7	Comercio Exterior	4,49
	1	Compras	4,55
	7	sistemas	4,50
	5	Finanzas	4,45
Administración Planta	8	Administrativo- Planta	4,39
	2	Ingeniería de procesos	4,50
	2	Sistema de Gestión integrado	3,85
	12	Mantenimiento	2,35
	4	Galvanizado	4,33
	6	Control de Calidad	4,23
	5	Maestranza	4,23
	3	Planeación y Abastecimiento	3,78
	26	Producto Terminado	3,29
	3	Distribución	3,87
	27	Guillotinas y Plegadoras	4,19
	5	Reproceso	2,44
	15	Cortadoras y Alisadoras	2,97
45	Tuberas y Perfiladoras	3,70	
TOTAL PARTICIPANTES	203	Promedio General	4,00
		% Promedio de la Evaluación de Riesgo Psicosocial	79,94

CONCLUSIONES

-El modelo de profesiograma es una herramienta óptima para todo proceso de selección de personal, se ha podido concluir que el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en toda compañía, es importante para incluir al candidato más idóneo dentro de la compañía.

-Toda compañía debe enfocar la debida importancia a la Seguridad Industrial, es importante adecuar cada sistema de seguridad y salud ocupacional, para cada empresa, según su giro de negocio.

-El índice de siniestralidad de la compañía es bajo, debido a la ocurrencia de accidentes laborales, la compañía en la primera auditoria SART promedió 90/100, debido a la carencia de los riesgos psicosociales dentro de los profesiogramas, con la consecución de los mismos, se prevé aumentar las conformidades de la auditoría.

-En el proceso de trabajo en una organización debe tenerse criterio en lo que se hace, para poder desempeñar un buen desarrollo y no generar problemas en una organización y se han sumado varios EPPS necesarios al equipo de trabajo de los operarios.

-Para poder realizar el proyecto es importante tener las herramientas necesarias para llevar a cabo la investigación, así también la ayuda de los involucrados en la organización, lo cual será de mucha importancia para lograr la consecución del proyecto y ser aliados en la finalización del trabajo.

-La realidad de cada organización es muy diferente, permitiéndonos conocer cada cultura organizacional para poder aprovechar estos nuevos conocimientos generando nuevos aportes e ideas que enriquecerán tanto a la organización como a uno mismo.

-Generar valor con el aporte desarrollado en la organización para poder mejorar los procesos y procedimientos que al finalizar ayudara a las personas de la misma y al aplicar una investigación o un nuevo procedimiento se lograra obtener información muy importante, que generara valor en la organización, optimizando tiempos y recursos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la compañía, darle seguimiento a cada uno de los profesiogramas, puesto que los puestos de trabajo, así como las funciones, pueden ser modificadas según el beneficio del negocio.
- Estar atento a las nuevas reformas constitucionales de la república del Ecuador y proveer de todo el equipo de protección de personal para cada uno de los trabajadores
- Trabajar siempre en conjunto con el médico ocupacional y el técnico en seguridad industrial para actualizar y renovar constantemente el reglamento de seguridad industrial de la compañía (cada 2 años)
- Obtener un técnico en seguridad y salud ocupacional calificado (calificación otorgada por el MRL), según la siniestralidad de la compañía.
- Es importante indicar que, este Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, lo deben mantener todos y cada uno de los empleados que forman parte de la compañía; es decir que todos tienen injerencia en el mismo.
- Es importante que los Directivos de la compañía, comprendan el verdadero significado de la seguridad y salud ocupacional dentro de su compañía
- Es importante indicar que si la compañía se ajusta, a estos requerimientos exigidos por el IESS, se verá beneficiada en un largo plazo
- Toda acción que se realice en la empresa se la debe consultar con la persona que supervisa nuestro trabajo o un superior para no tener problemas en el desempeño de nuestras labores.
- Es importante comunicar que se realiza, pensar detenidamente las acciones que se realizarán, tener la posibilidad de repensar cada paso que se toma, lo que serían decisiones que pueden ser erradas y que debemos repensar para obtener un buen resultado.

-Es necesario acudir a las reuniones con el tutor por temas de consultas y aprendizaje, lo que compete con la parte laboral, porque se puede conocer sobre nuevas temáticas y aprendizaje que es valioso.

-Para poder desarrollar el proyecto se debe involucrar a las personas que darán aporte al mismo, ya que de ellos dependerá el éxito en el trabajo de cada actividad, también se creará el compromiso por parte de la organización.

-Se debe aplicar cada periodo investigaciones que mejoren los procedimientos, para tener información actualizada, clara y concisa; es muy importantes tener vigentes los procesos y procedimientos.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Alles, M. (2005). *La gestion por competencias*. Medellin: Granica.
- 2) Gutierrez, R. R. (30 de Octubre de 2011). *La herramienta del proceso de reclutamiento y seleccion de recursos humano*. Obtenido de Linked: <http://practicajuridicayempresarial.blogspot.com/2011/10/el-analisis-y-descripcion-de-puestos.html>
- 3) Llana, F. J. (2007). *La ergonomía Forense*. Lex Nova.
- MONCADA, S. L. (2004). <http://www.istas.ccoo.es>.
- 4) SALVADOR MONCADA, C. L. (2004). Método ISTAS 21. *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Paralelo Ediciones S.A.
- 5) M. CLAUDE LAPIERRE: Valoración de Puestos de Trabajo; Ed Deusto S.A. Bilbao
- 6) JOHN A. PATTON y C.L . LITTELFIELD: Valoración de tareas. Ed RIALP S.A. Madrid
- 7) MAXIMO FERNANDEZ HERNANDEZ: Psicología del Trabajo.-La adaptación del hombre a su tarea. Ed. Index
- 8) Camara de Industrias de Guayaquil (Elaboración de profesiogramas)
- 9) Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores (Decreto ejecutivo 2393)
- 10) Código del trabajo del Ecuador (vigente), Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo (resolución 390)
- 11) Constitución de la República del Ecuador Art. 14, 32, 33, 43.
Convenios Internacionales ratificados por el País.
- 12) Resolución 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo
- 13) Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo decreto 2393.
- 14) Reglamento General del Seguro de Riesgo del Trabajo IESS, resolución 741, Ordenanzas Municipales Vigentes.
15) Normativa para el proceso de investigación de accidentes / incidentes del IESS, resolución C.I. 118.
16) Reglamento de Seguridad contra Riesgos en instalaciones de Energía Eléctrica Acuerdo Ministerial 013.

17) Texto Unificado de la Legislación Ambiental Secundaria.

Normas Técnicas INEN. (vigentes)

18) Acuerdo Ministerial y otras disposiciones específicas del IEES

ANEXOS

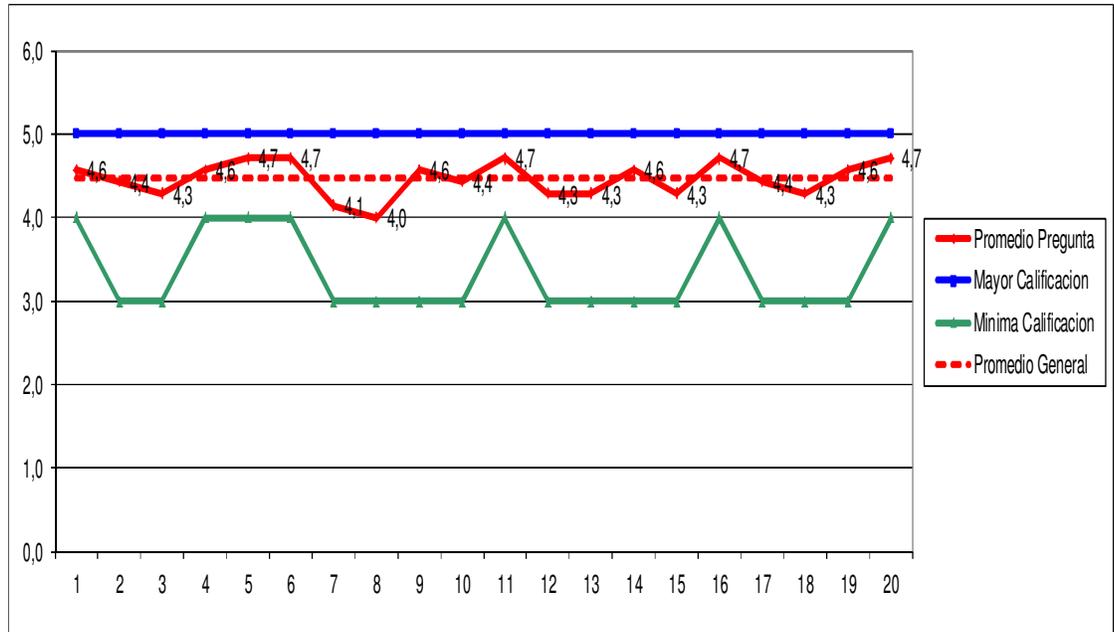
TABULACIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL POR AREAS

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 1: GERENCIAS

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma	Personal
a	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,0
b	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	83	4,2
d	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	75	3,8
e	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	96	4,8
f	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	81	4,1
g	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	96	4,8
h	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	94	4,7
Suma	32	31	30	32	33	33	29	28	32	31	33	30	30	32	30	33	31	30	32	33		4,46
Promedio Pregunta	4,6	4,4	4,3	4,6	4,7	4,7	4,1	4,0	4,6	4,4	4,7	4,3	4,3	4,6	4,3	4,7	4,4	4,3	4,6	4,7		
Mayor Calificación	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Minima Calificación	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4		
Promedio General	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos. Las variaciones en las preguntas se manifiestan al no realizar una comunicación mas temprana acerca de los acontecimientos de la organización.

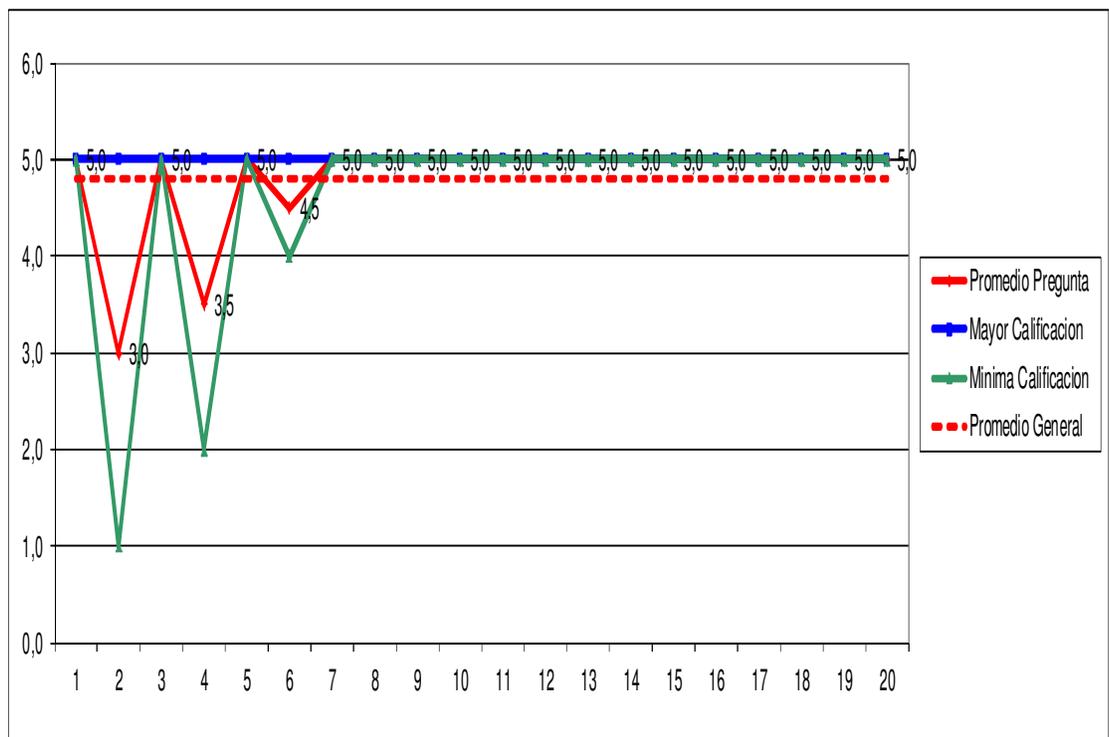
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 2: RECURSOS HUMANOS

Encuestados	Preguntas																				Promedio		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal	
a	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,0
b	5	1	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92	4,6
Suman	10	6	10	7	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10		4,80
Promedio Pregunta	5,0	3,0	5,0	3,5	5,0	4,5	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0		
Mayor Calificacion	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Minima Calificacion	5	1	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Promedio General	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos. Las variaciones se manifiestan en generar en el grado de actividades y tareas que se deben realizar, lo que origina un grado de estres, por el oportuno accionar, y manejar las emociones de manera reservada es vital en este ambito laboral

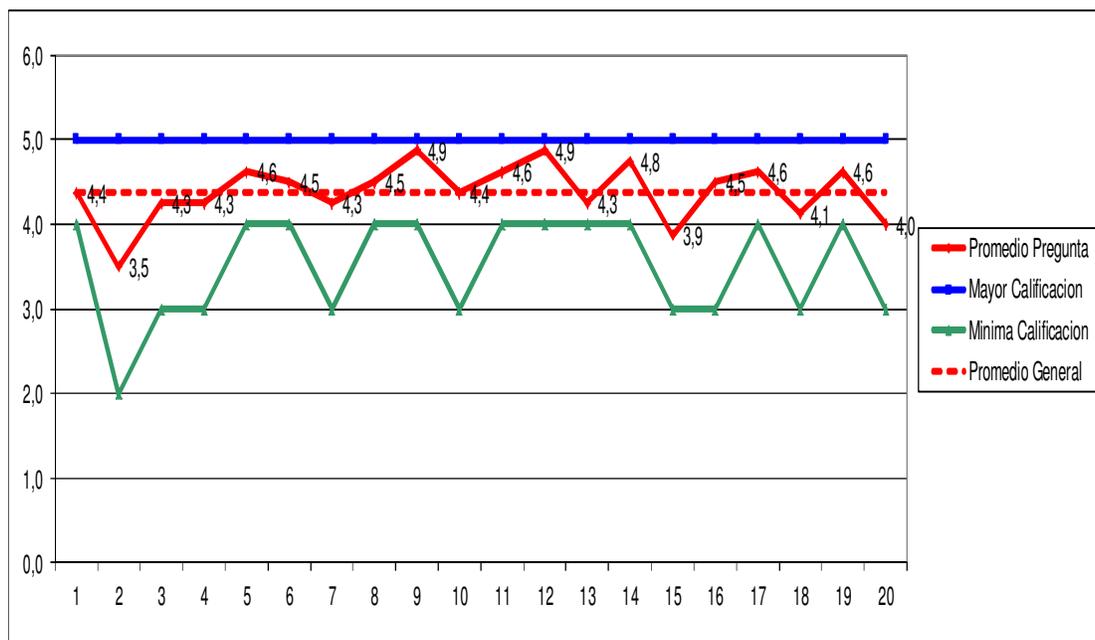
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 3: Administración PLANTA

Encuestados	Preguntas																				Suman	Promedio Personal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Nombre 1	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	90	4,5
Nombre 2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	96	4,8
Nombre 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,0
Nombre 4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	94	4,7
Nombre 5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	82	4,1
Nombre 6	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	71	3,6
Nombre 7	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	81	4,1	
Nombre 8	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	88	4,4
Suman	35	28	34	34	37	36	34	36	39	35	37	39	34	38	31	36	37	33	37	32		4,39
Promedio Pregunta	4,4	3,5	4,3	4,3	4,6	4,5	4,3	4,5	4,9	4,4	4,6	4,9	4,3	4,8	3,9	4,5	4,6	4,1	4,6	4,0		
Mayor Calificacion	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5
Minima Calificacion	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4		3
Promedio General	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4		4,4

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos. Las variaciones se manifiestan en el grado de actividades que se debe realizar, el desconocimiento de algunas tareas, la colaboracion con los demas y el malestar de la inestabilidad laboral.

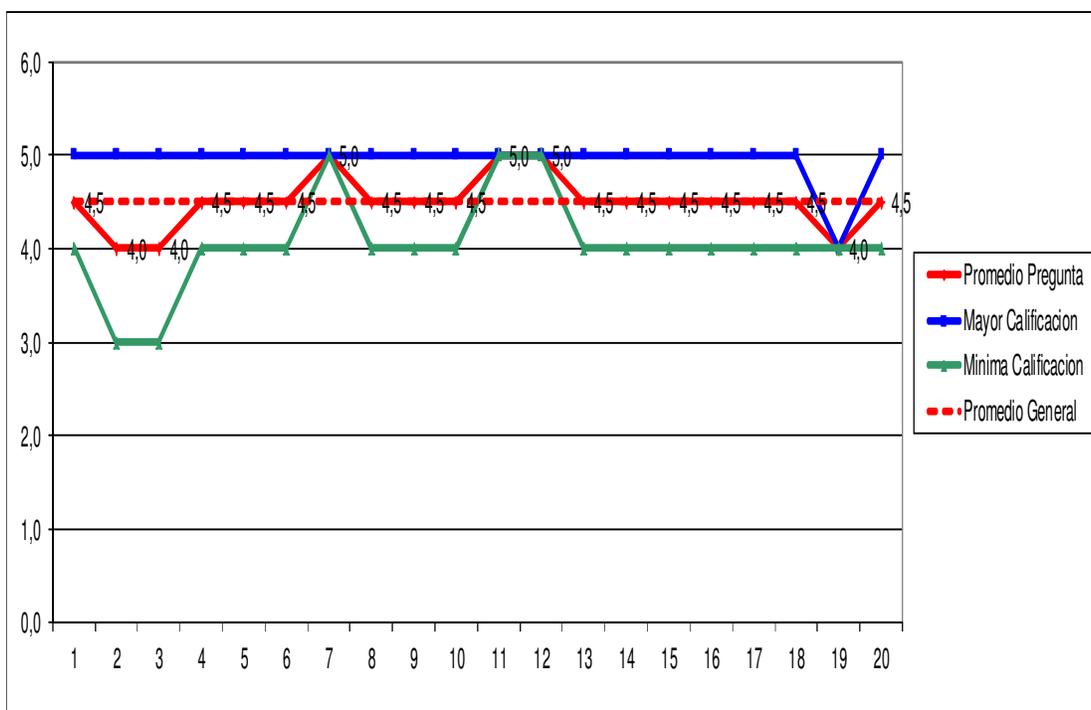
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 4: Ingeniería de procesos

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal
Nombre 1	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82	4,1
Nombre 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	98	4,9
Suman	9	8	8	9	9	9	10	9	9	9	10	10	9	9	9	9	9	9	8		4,50	
Promedio Pregunta	4,5	4,0	4,0	4,5	4,5	4,5	5,0	4,5	4,5	4,5	5,0	5,0	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,0		4,5	
Mayor Calificación	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		5	
Minima Calificación	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4		4	
Promedio General	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5		4,5	

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos. Las variaciones se dan en la participación de personal con las tareas, su ayuda y colaboración. El reconocimiento por los logros y los objetivos cumplidos deben ser reconocidos de manera mas presencial.

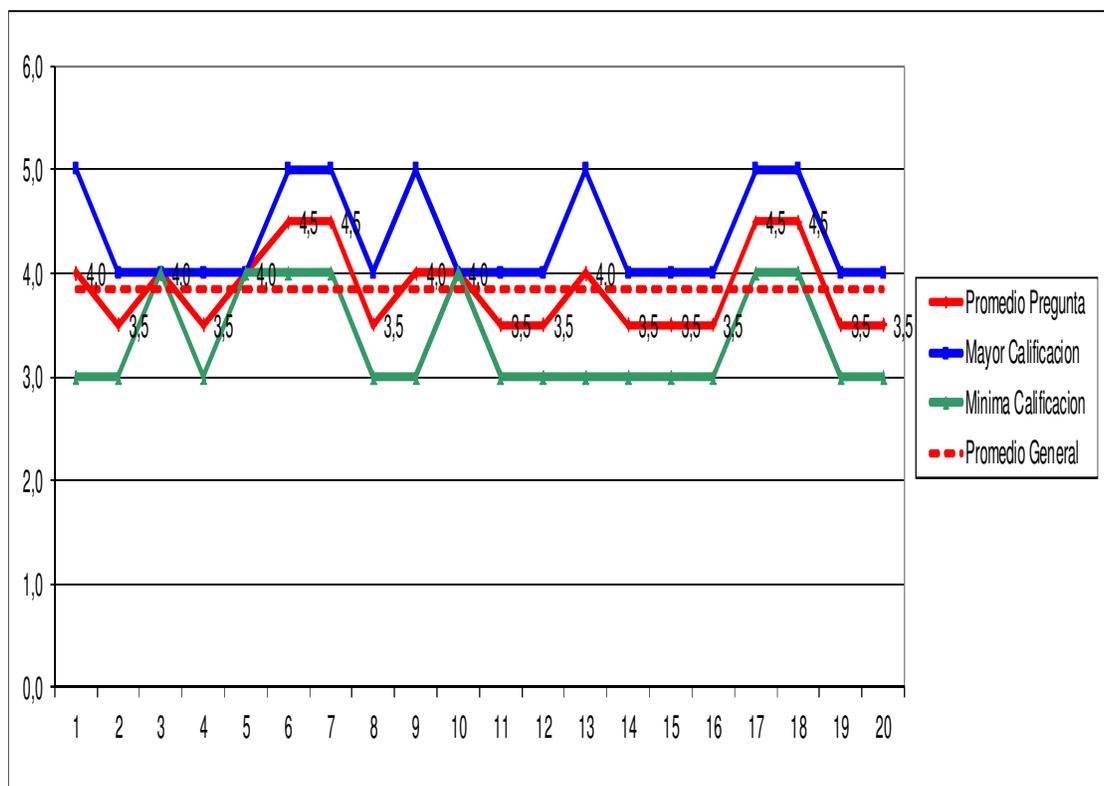
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 5: SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

Encuestados	Preguntas																				Suman	Promedio Personal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Nombre 1	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	84	4,2
Nombre 2	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	70	3,5
Suman	8	7	8	7	8	9	9	7	8	8	7	7	8	7	7	7	9	9	7	7		3,85
Promedio Pregunta	4,0	3,5	4,0	3,5	4,0	4,5	4,5	3,5	4,0	4,0	3,5	3,5	4,0	3,5	3,5	3,5	4,5	4,5	3,5	3,5		
Mayor Calificación	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4		
Minima Calificación	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3		
Promedio General	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos. Las variaciones son en las especificaciones de las labores, el trabajo en equipo y el reconocimiento de las labores desempeñados, junto a la consecucion de objetivos

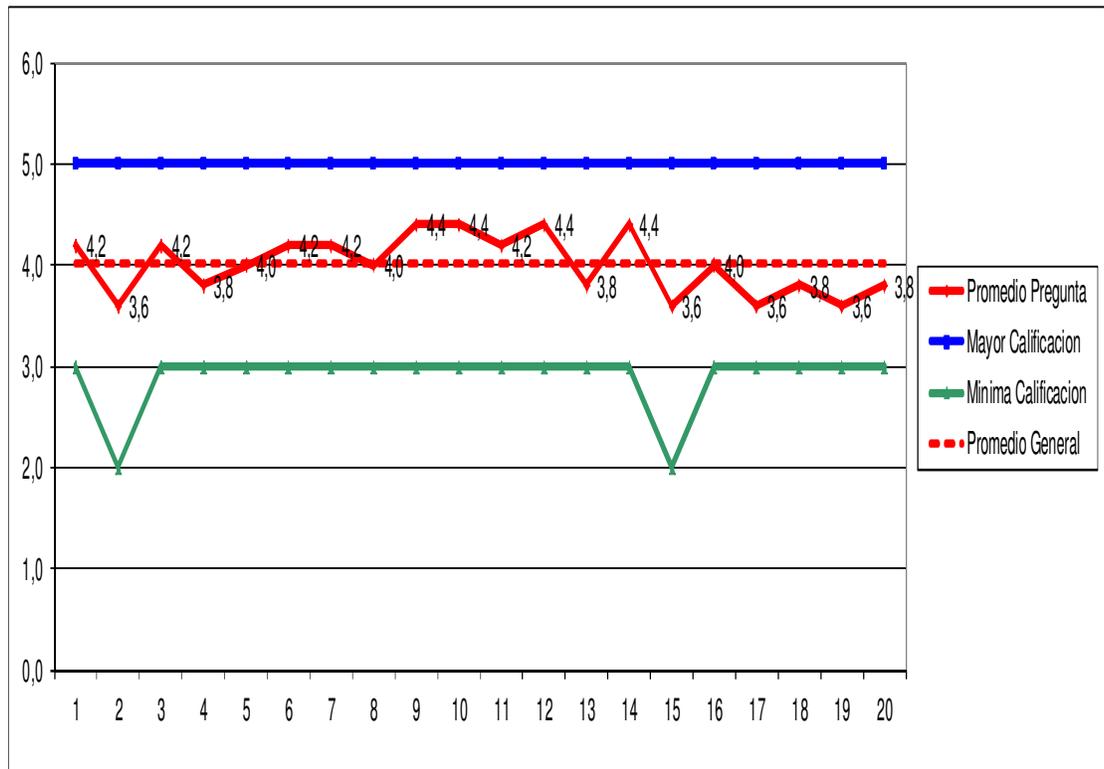
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 6: Administración FINANCIERO

Encuestados	Preguntas																				Promedio		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal	
a	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,0	
b	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3,0	
c	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	3	3	3	3	78	3,9	
d	4	2	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	74	3,7	
e	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	89	4,5	
Suman	21	18	21	19	20	21	21	20	22	22	21	22	19	22	18	20	18	19	18	19		4,01	
Promedio Pregunta		4,2	3,6	4,2	3,8	4,0	4,2	4,2	4,0	4,4	4,4	4,2	4,4	3,8	4,4	3,6	4,0	3,6	3,8	3,6	3,8		
Mayor Calificación		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Minima Calificación		3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
Promedio General		4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

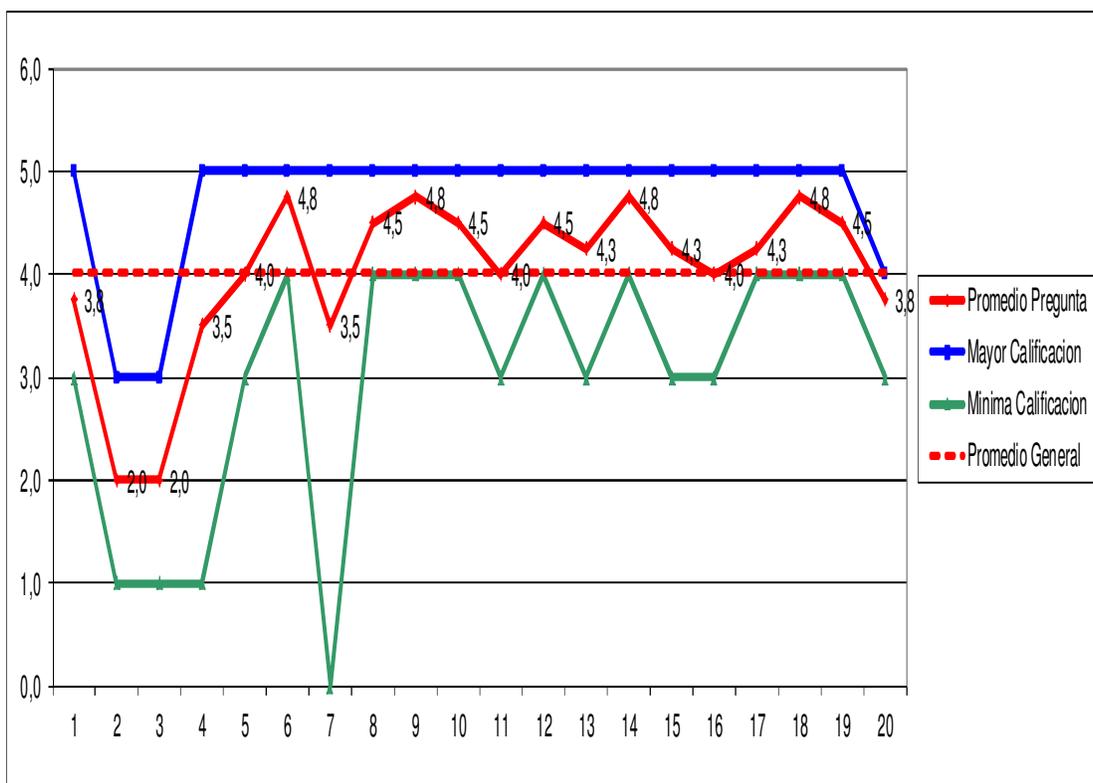
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 7: VENTAS ESTRUCTURAS

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma	Personal
1	4	3	3	4	4	5	0	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	81	4,1
2	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91	4,6
3	3	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	83	4,2
4	3	1	1	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	62	3,3
Suma	15	8	8	14	16	19	14	18	19	18	16	18	17	19	17	16	17	19	18	15		4,01
Promedio Pregunta	3,8	2,0	2,0	3,5	4,0	4,8	3,5	4,5	4,8	4,5	4,0	4,5	4,3	4,8	4,3	4,0	4,3	4,8	4,5	3,8		
Mayor Calificación	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
Minima Calificación	3	1	1	1	3	4	0	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	
Promedio General	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulacion muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

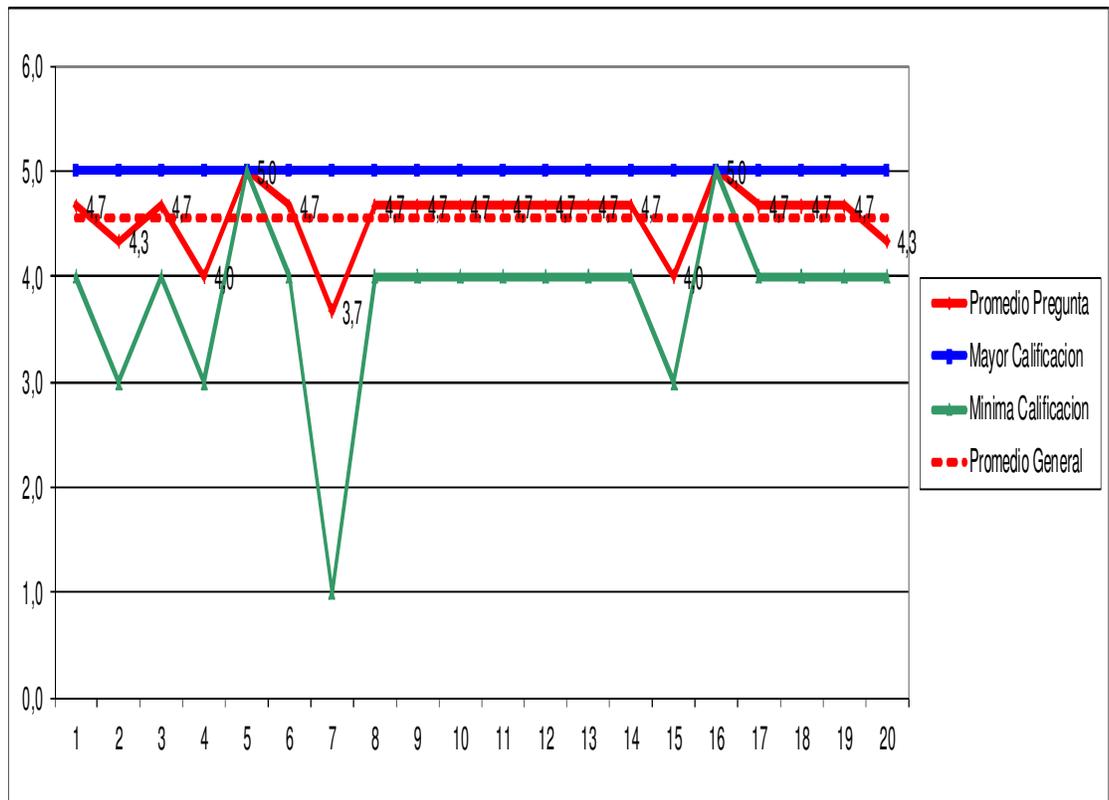
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 8: CONTADURIA

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal
a	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	81	4,1
b	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,0
c	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	92	4,6
Suman	14	13	14	12	15	14	11	14	14	14	14	14	14	14	12	15	14	14	14	13		4,55
Promedio Pregunta	4,7	4,3	4,7	4,0	5,0	4,7	3,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,0	5,0	4,7	4,7	4,7	4,3	
Mayor Calificación	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Minima Calificación	4	3	4	3	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
Promedio General	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulacion muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

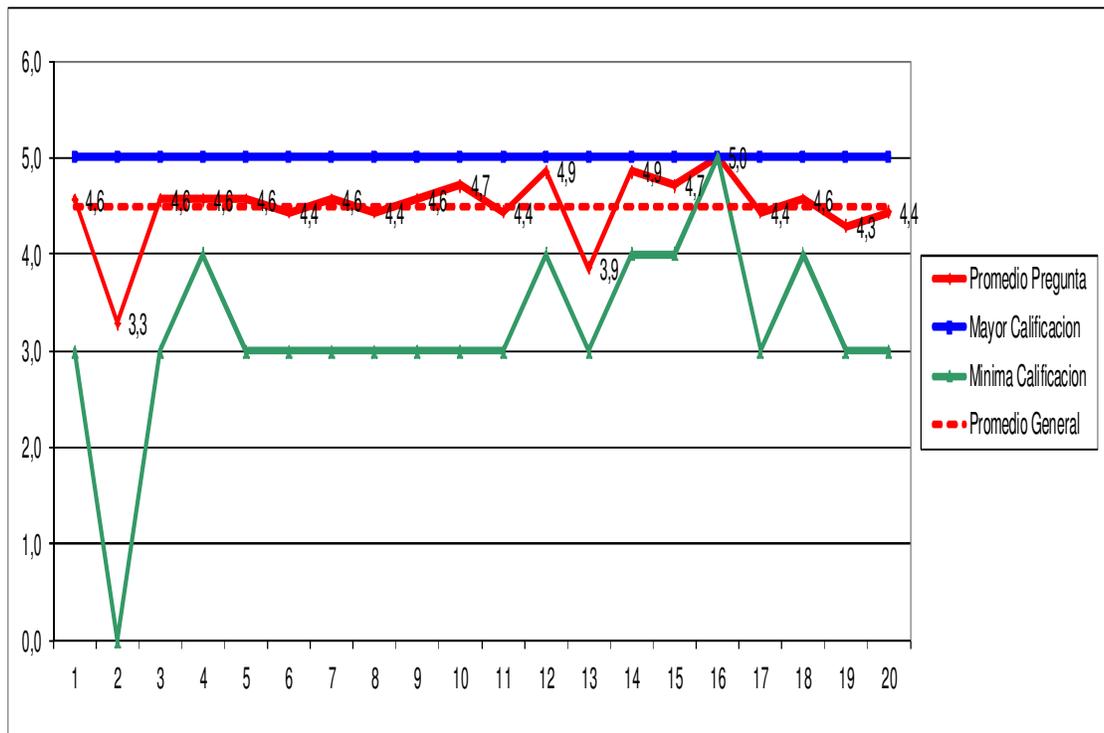
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABAL 9: COMERCIO EXTERIOR

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma	Personal
a	4	2	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	74	3,7
b	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	88	4,4
d	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	80	4,0
e	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	99	5,0
f	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	98	4,9
g	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	99	5,0
h	5	0	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	4,5
Suma	32	23	32	32	32	31	32	31	32	33	31	34	27	34	33	35	31	32	30	31		4,49
Promedio Pregunta	4,6	3,3	4,6	4,6	4,6	4,4	4,6	4,4	4,6	4,7	4,4	4,9	3,9	4,9	4,7	5,0	4,4	4,6	4,3	4,4		
Mayor Calificacion	5																					
Minima Calificacion	3	0	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3								
Promedio General	4,5																					

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulacion muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

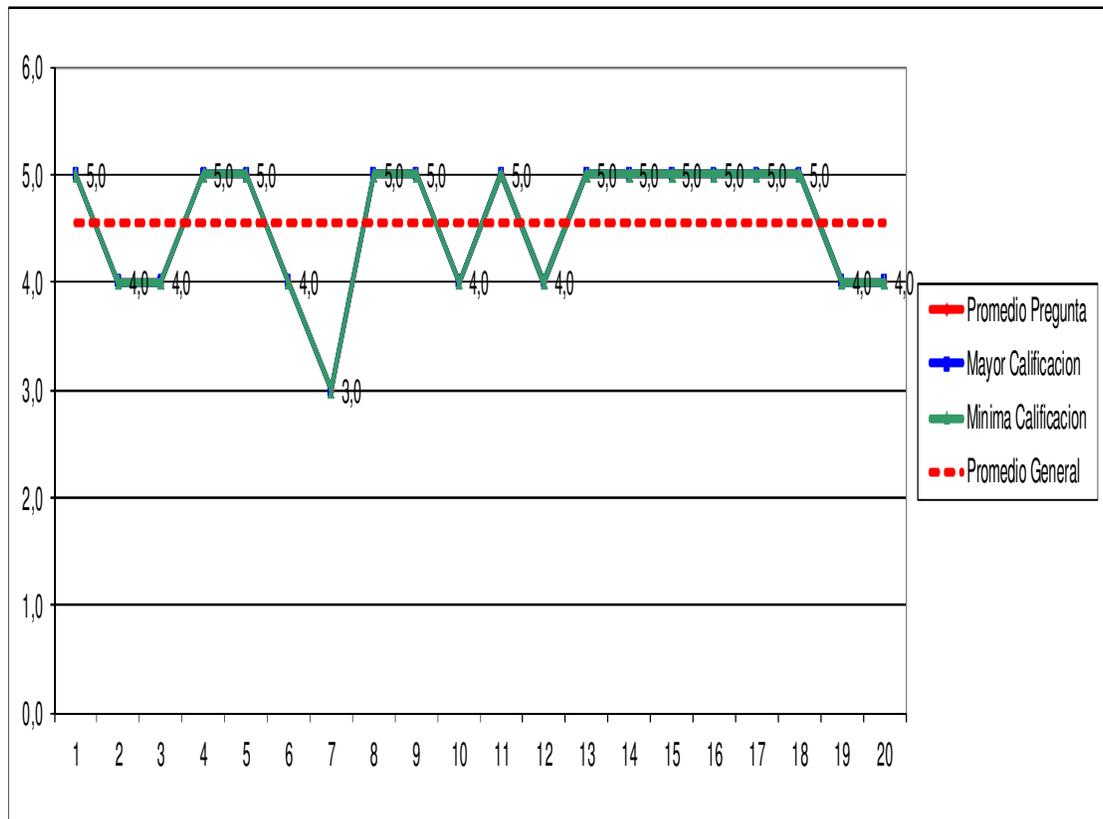
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABAL 10: COMPRAS

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal
a	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	91	4,6
Suman	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4		4,55
Promedio Pregunta	5,0	4,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	5,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0		
Mayor Calificacion	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4		
Minima Calificacion	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4		
Promedio General	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulacion muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

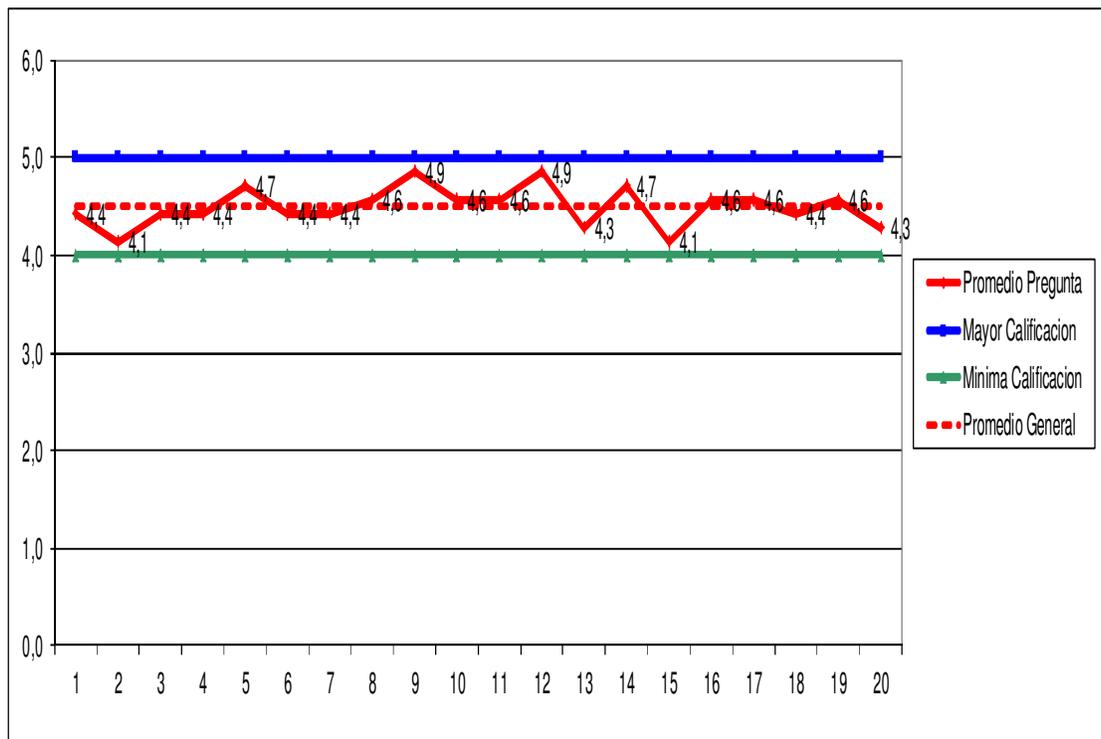
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 11: SISTEMAS

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal
Nombre 1	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	90	4,5
Nombre 2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	96	4,8
Nombre 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,0
Nombre 4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	94	4,7
Nombre 5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	85	4,3
Nombre 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4,0
Nombre 7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	85	4,3
Suman	31	29	31	31	33	31	31	32	34	32	32	34	30	33	29	32	32	31	32	30		4,50
Promedio Pregunta	4,4	4,1	4,4	4,4	4,7	4,4	4,4	4,6	4,9	4,6	4,6	4,9	4,3	4,7	4,1	4,6	4,6	4,4	4,6	4,3		
Mayor Calificacion	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Minima Calificacion	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Promedio General	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulacion muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

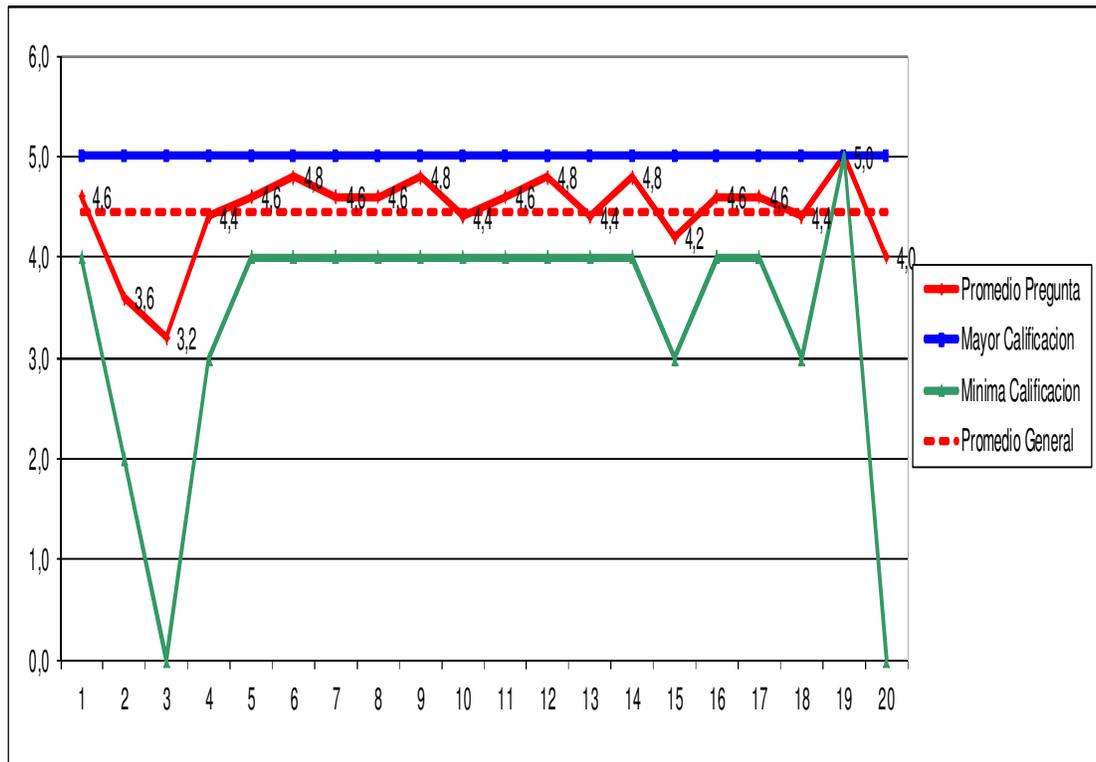
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 12: FINANCIERO

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal
a	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	82	4,1
b	4	3	0	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	0	74	3,7
c	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,0
d	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	89	4,5
e	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,0
Suman	23	18	16	22	23	24	23	23	24	22	23	24	22	24	21	23	23	22	25	20		4,45
Promedio Pregunta	4,6	3,6	3,2	4,4	4,6	4,8	4,6	4,6	4,8	4,4	4,6	4,8	4,4	4,8	4,2	4,6	4,6	4,4	5,0	4,0		
Mayor Calificacion	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Minima Calificacion	4	2	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	0		
Promedio General	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulacion muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

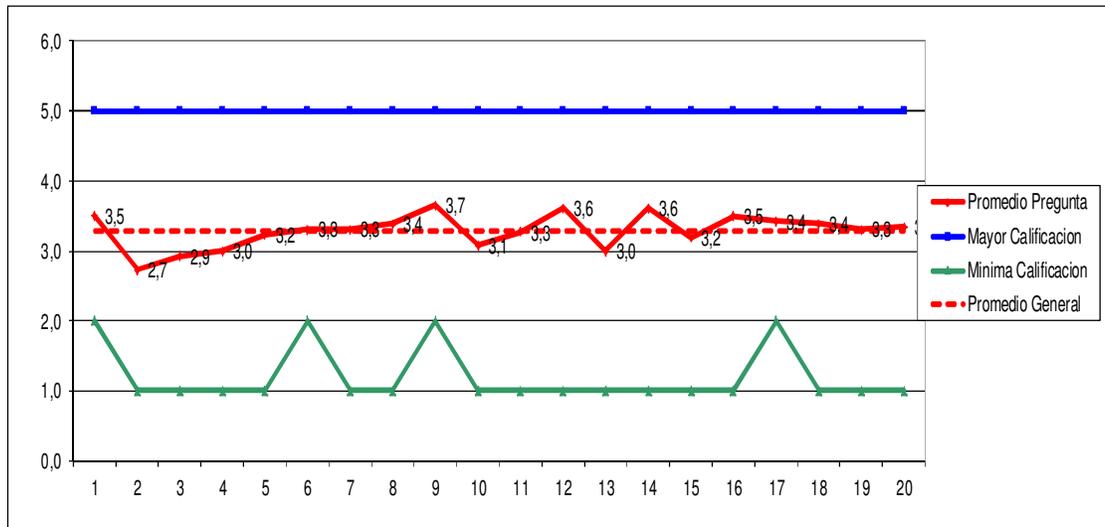
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 13: PRODUCTO TERMINADO

Encuestados	Preguntas																				Suman	Promedio Personal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Nombre 1	4	2	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	3,9
Nombre 2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	95	4,8
Nombre 3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	68	3,4
Nombre 4	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	59	3,0
Nombre 5	3	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	36	1,8
Nombre 6	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	90	4,5
Nombre 7	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	63	3,2
Nombre 8	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	86	4,3
Nombre 9	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75	3,8
Nombre 10	5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	66	3,3
Nombre 11	2	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	60	3,0
Nombre 12	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	2	4	5	5	5	60	3,0
Nombre 13	3	1	1	1	4	2	2	2	5	2	4	5	4	5	2	3	3	1	2	2	54	2,7
Nombre 14	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	83	4,2
Nombre 15	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	73	3,7
Nombre 16	2	2	1	1	2	2	3	2	5	2	3	4	1	4	1	3	2	3	1	1	45	2,3
Nombre 17	2	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	42	2,1
Nombre 18	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	64	3,2
Nombre 19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	74	3,7
Nombre 20	3	2	2	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	66	3,3
Nombre 21	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	70	3,5
Nombre 22	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	50	2,5
Nombre 23	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	81	4,1
Nombre 24	5	3	4	3	4	2	4	5	4	5	4	5	1	4	3	4	2	4	4	4	72	3,6
Nombre 25	2	1	1	1	1	3	3	5	4	1	1	1	1	4	2	4	4	1	2	2	44	2,2
Nombre 26	4	2	2	1	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	1	57	2,9
Suman	91	71	76	78	84	86	86	88	95	80	85	94	78	94	83	91	89	88	86	87		3,29
Promedio Pregunta	3,5	2,7	2,9	3,0	3,2	3,3	3,3	3,4	3,7	3,1	3,3	3,6	3,0	3,6	3,2	3,5	3,4	3,4	3,3	3,3		3,3
Mayor Calificación	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5
Minima Calificación	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1		1
Promedio General	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3		3,3

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje medio por de bajo de la normalidad en riesgo psicosocial, lo que puede presenciarse por los turnos rotativos, trabajo a presión, sobrecarga de trabajo, ocasionando síntomas como estres y ansiedad.

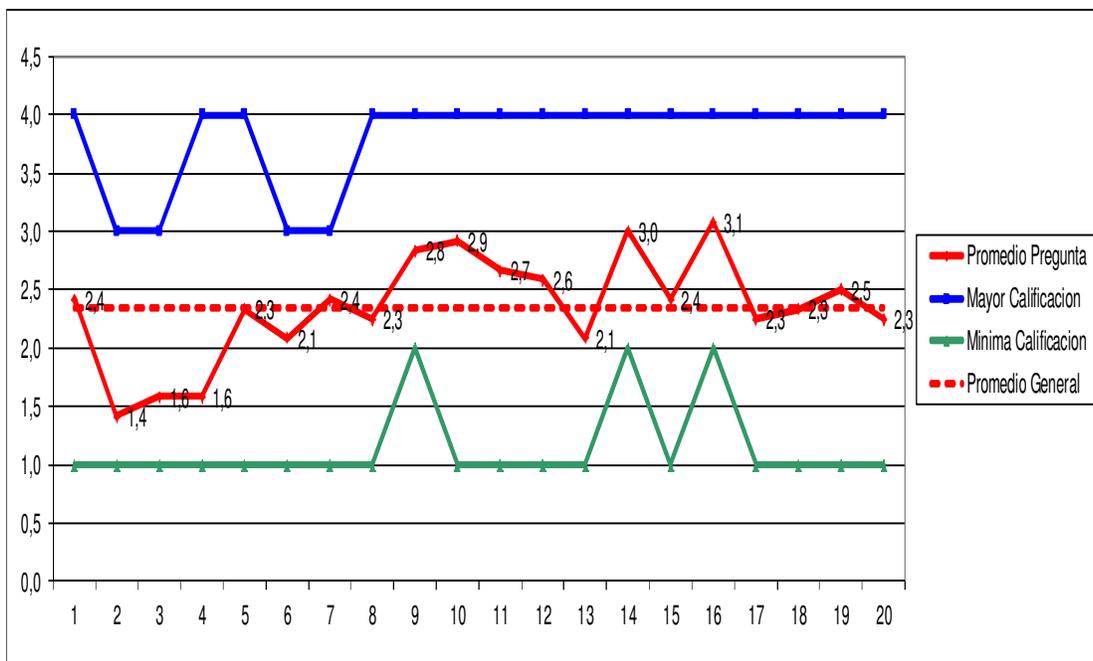
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 14: MANTENIMIENTO

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma	Personal
Nombre 1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	44	2,2
Nombre 2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	26	1,3
Nombre 3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	40	2,0
Nombre 4	4	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67	3,4
Nombre 5	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	33	1,7
Nombre 6	3	1	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	52	2,6
Nombre 7	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	41	2,1
Nombre 8	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	1	1	1	32	1,6
Nombre 9	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	52	2,6
Nombre 10	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	65	3,3
Nombre 11	1	1	1	1	2	1	3	1	2	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	43	2,2
Nombre 12	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	69	3,5
Suma	29	17	19	19	28	25	29	27	34	35	32	31	25	36	29	37	27	28	30	27		2,35
Promedio Pregunta	2,4	1,4	1,6	1,6	2,3	2,1	2,4	2,3	2,8	2,9	2,7	2,6	2,1	3,0	2,4	3,1	2,3	2,3	2,5	2,3		
Mayor Calificación	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Minima Calificación	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1		
Promedio General	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje medio por de bajo de la normalidad en riesgo psicosocial, lo que puede presenciarse por los turnos rotativos, trabajo a presión, sobrecarga de trabajo, ocasionando síntomas como estrés y ansiedad.

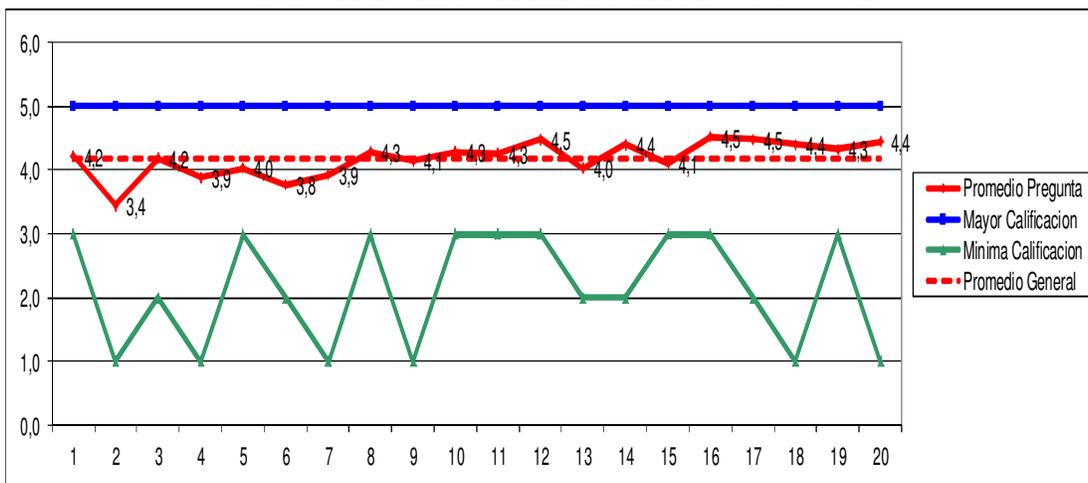
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 15: GUILLOTINAS - PLEGADORAS

Encuestados	Preguntas																				Suman	Promedio Personal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Nombre 1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	73	3,7
Nombre 2	5	1	5	1	5	4	3	5	1	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	81	4,1
Nombre 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	94	4,7
Nombre 4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93	4,7
Nombre 5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89	4,5
Nombre 6	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	85	4,3
Nombre 7	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	89	4,5
Nombre 8	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	93	4,7
Nombre 9	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	82	4,1
Nombre 10	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	72	3,6
Nombre 11	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	92	4,6
Nombre 12	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	84	4,2
Nombre 13	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	77	3,9
Nombre 14	4	3	3	1	3	3	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	73	3,7
Nombre 15	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	95	4,8
Nombre 16	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	70	3,5
Nombre 17	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	72	3,6
Nombre 18	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	92	4,6
Nombre 19	4	3	2	4	4	3	1	4	3	3	4	5	2	2	4	5	3	1	3	1	61	3,1
Nombre 20	3	3	5	1	3	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	4,1
Nombre 21	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	83	4,2
Nombre 22	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	81	4,1
Nombre 23	5	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	76	3,8	
Nombre 24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	95	4,8
Nombre 25	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	4,8
Nombre 26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82	4,1
Nombre 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,0
Suman	114	93	113	105	109	102	106	116	112	116	115	121	109	119	111	122	121	119	117	120		4,19
Promedio Pregunta	4,2	3,4	4,2	3,9	4,0	3,8	3,9	4,3	4,1	4,3	4,3	4,5	4,0	4,4	4,1	4,5	4,5	4,4	4,3	4,4		
Mayor Calificacion	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Minima Calificacion	3	1	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	1		
Promedio General	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

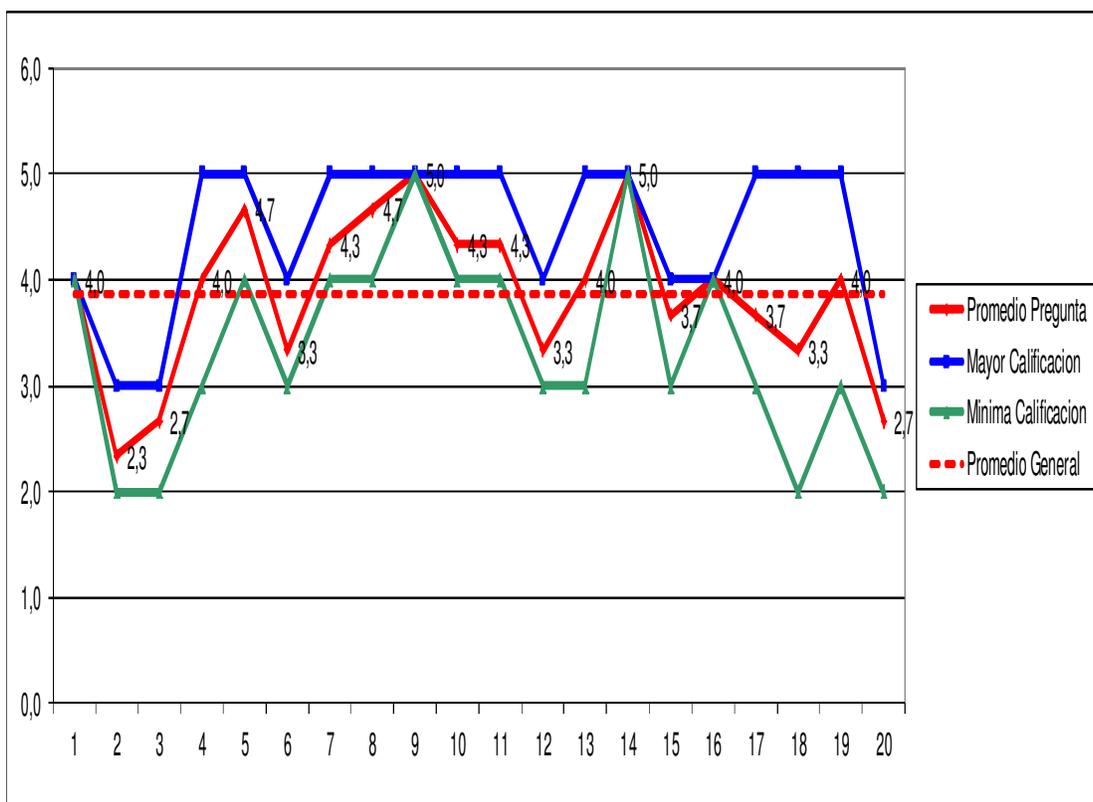
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 16: Distribución

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal
Nombre 1	4	2	3	3	4	3	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	3	2	3	3	72	3,6
Nombre 2	4	2	2	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	2	73	3,7
Nombre 3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	87	4,4
Suman	12	7	8	12	14	10	13	14	15	13	13	10	12	15	11	12	11	10	12	8		3,87
Promedio Pregunta	4,0	2,3	2,7	4,0	4,7	3,3	4,3	4,7	5,0	4,3	4,3	3,3	4,0	5,0	3,7	4,0	3,7	3,3	4,0	2,7		
Mayor Calificación	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3		
Minima Calificación	4	2	2	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	3	2	3	2		
Promedio General	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

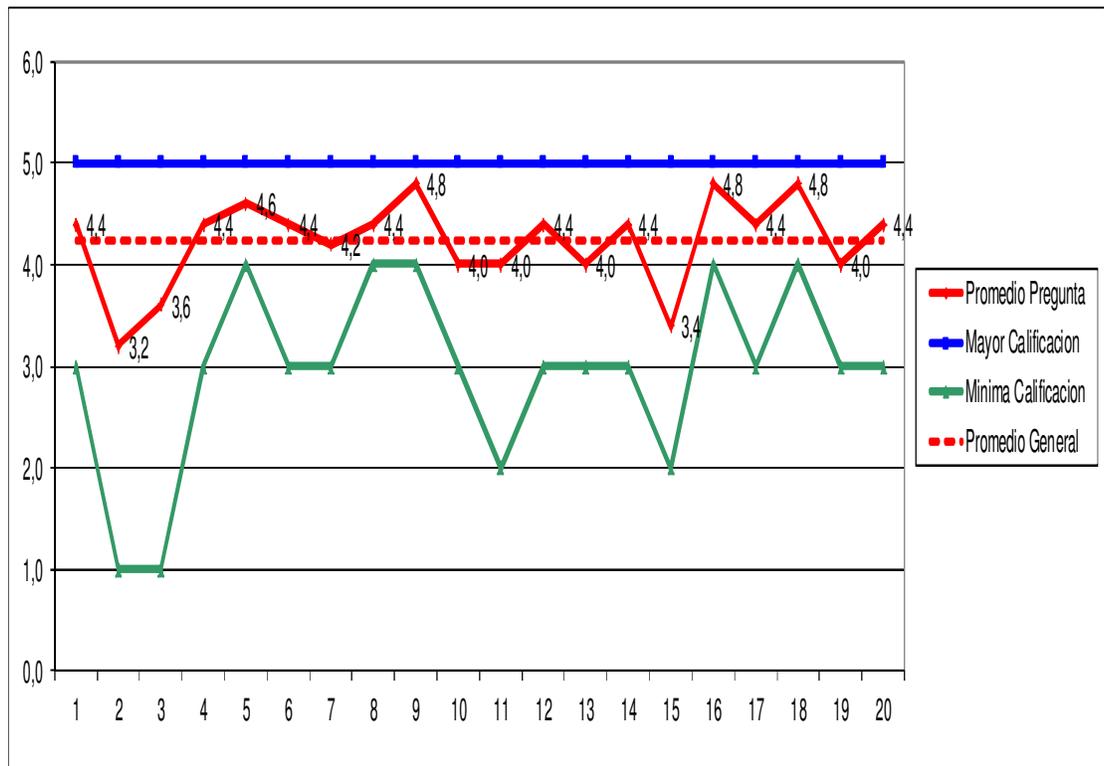
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 17: MAESTRANZA

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal
Nombre 1	3	1	1	4	4	3	3	4	5	4	2	5	4	4	2	5	5	5	4	4	72	3,6
Nombre 2	4	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	64	3,2
Nombre 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	97	4,9
Nombre 4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	94	4,7
Nombre 5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	96	4,8
Suman	22	16	18	22	23	22	21	22	24	20	20	22	20	22	17	24	22	24	20	22		4,23
Promedio Pregunta	4,4	3,2	3,6	4,4	4,6	4,4	4,2	4,4	4,8	4,0	4,0	4,4	4,0	4,4	3,4	4,8	4,4	4,8	4,0	4,4		
Mayor Calificacion	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Minima Calificacion	3	1	1	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3		
Promedio General	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulacion muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

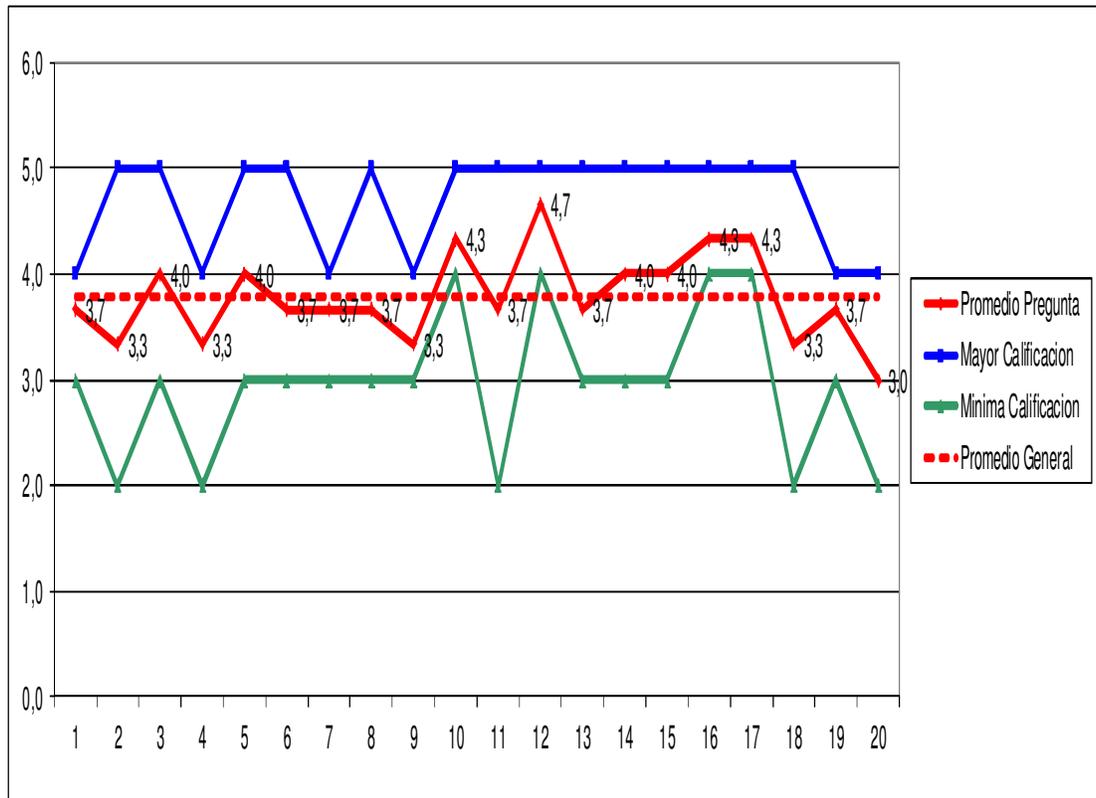
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 18: Planeación Y ABASTECIMIENTO

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma	Personal
Nombre 1	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	3	3	2	79	4,0
Nombre 2	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	2	5	5	5	5	5	4	2	4	3	79	4,0
Nombre 3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	69	3,5
Suma	11	10	12	10	12	11	11	11	10	13	11	14	11	12	12	13	13	10	11	9		3,78
Promedio Pregunta	3,7	3,3	4,0	3,3	4,0	3,7	3,7	3,7	3,3	4,3	3,7	4,7	3,7	4,0	4,0	4,3	4,3	3,3	3,7	3,0		
Mayor Calificación	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4		
Minima Calificación	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	3	2		
Promedio General	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

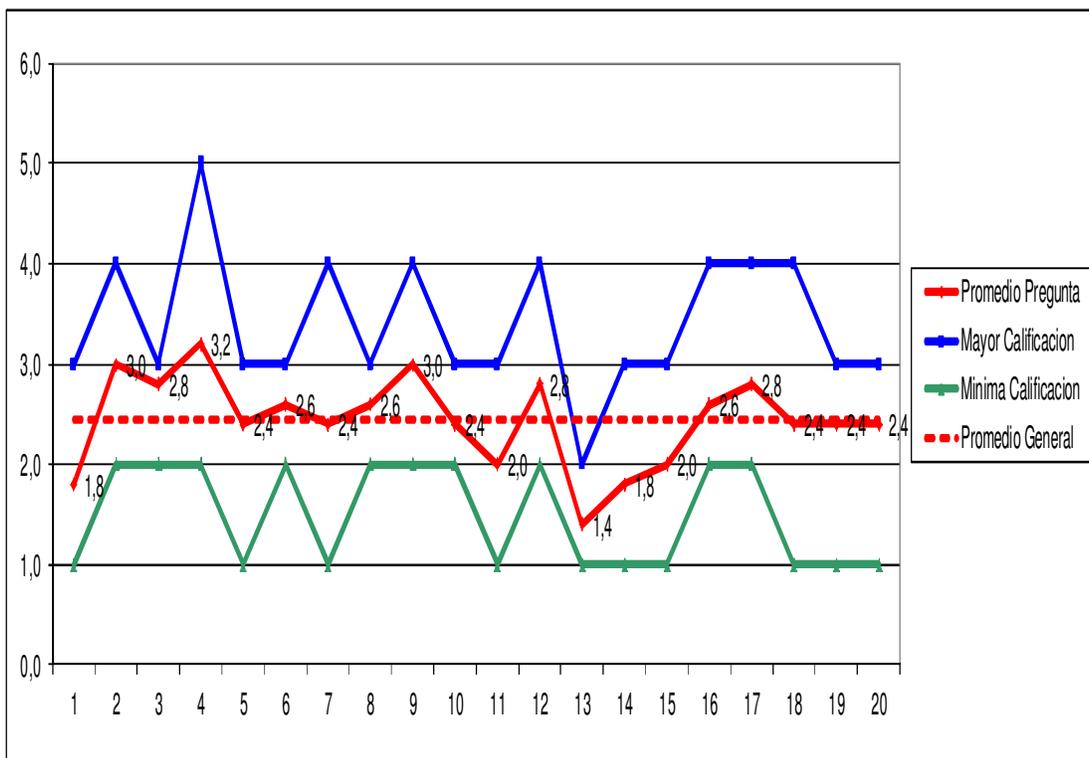
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 19: REPROCESO

Encuestados	Preguntas																				Suma	Promedio Personal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Nombre 1	1	4	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	39	2,0
Nombre 2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	53	2,7
Nombre 3	1	3	2	4	3	3	1	2	3	2	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	54	2,7
Nombre 4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	41	2,1
Nombre 5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	1	4	2	2	3	3	57	2,9
Suma	9	15	14	16	12	13	12	13	15	12	10	14	7	9	10	13	14	12	12	12		2,44
Promedio Pregunta	1,8	3,0	2,8	3,2	2,4	2,6	2,4	2,6	3,0	2,4	2,0	2,8	1,4	1,8	2,0	2,6	2,8	2,4	2,4	2,4		
Mayor Calificación	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	
Minima Calificación	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1		
Promedio General	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje medio por de bajo de la normalidad en riesgo psicosocial, lo que puede presenciarse por los turnos rotativos, trabajo a presión, sobrecarga de trabajo, ocasionando síntomas como estrés y ansiedad.

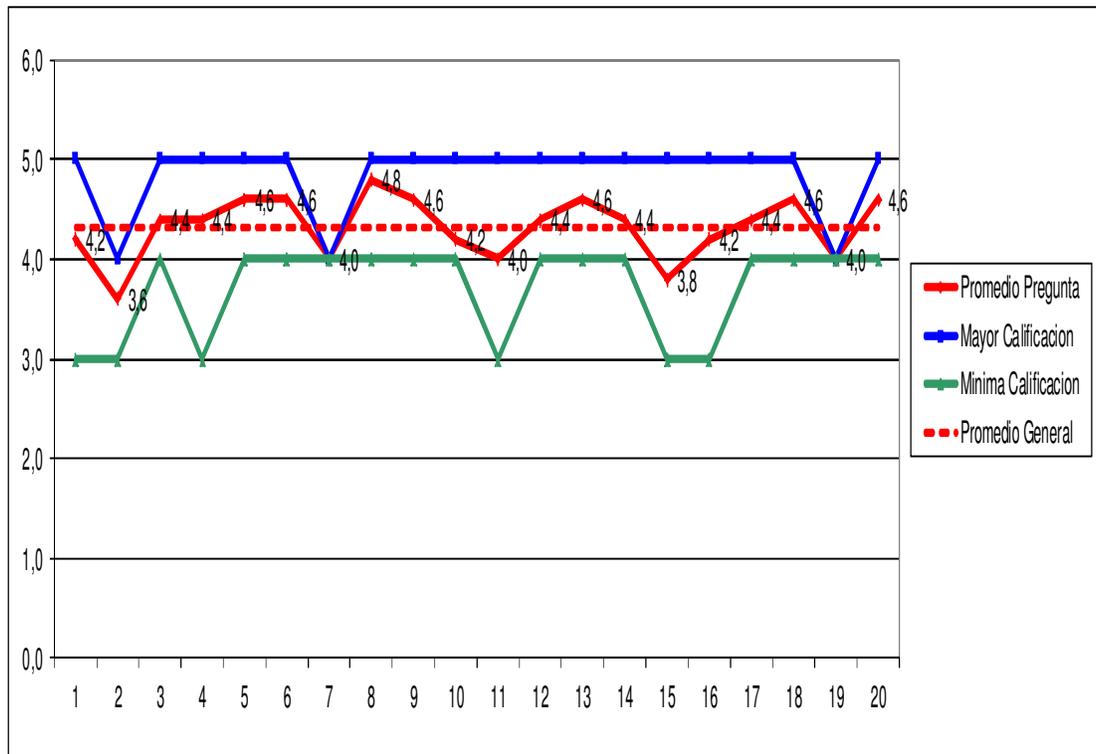
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 20: CONTROL DE CALIDAD

Encuestados	Preguntas																				Promedio			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal		
Nombre 1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	91	4,6	
Nombre 2	4	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	88	4,4
Nombre 3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	82	4,1	
Nombre 4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	81	4,1	
Nombre 5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	90	4,5	
Nombre 6	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	76	3,8	
Suman	21	18	22	22	23	23	20	24	23	21	20	22	23	22	19	21	22	23	20	23			4,23	
Promedio Pregunta	4,2	3,6	4,4	4,4	4,6	4,6	4,0	4,8	4,6	4,2	4,0	4,4	4,6	4,4	3,8	4,2	4,4	4,6	4,0	4,6				
Mayor Calificación	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
Minima Calificación	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
Promedio General	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulacion muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

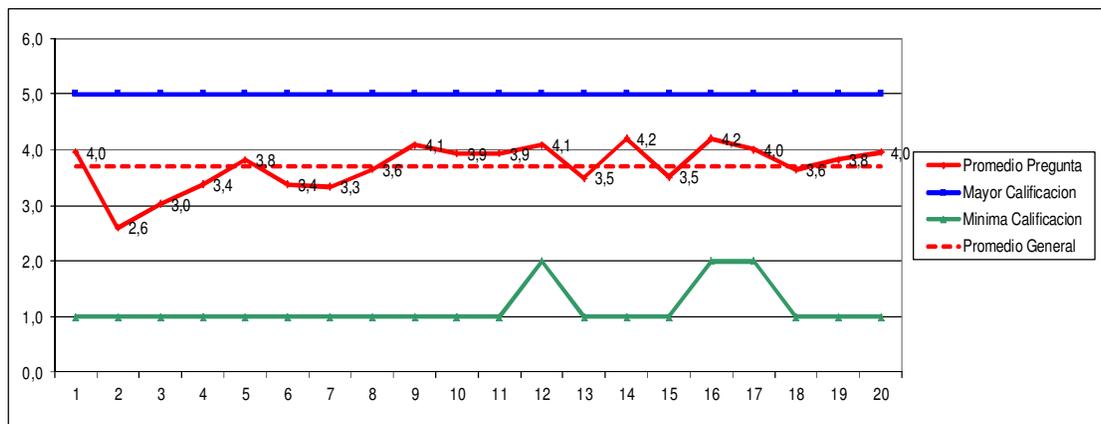
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 21: TUBERAS Y PERFILADORAS

Encuestados	Preguntas																				Suma	Promedio Personal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Nombre 1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	95	4,8
Nombre 2	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	72	3,6
Nombre 3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	29	1,5
Nombre 4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	2	4	5	70	3,5
Nombre 5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	84	4,2
Nombre 6	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	3,0
Nombre 7	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	46	2,3
Nombre 8	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	83	4,2
Nombre 9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	5,0
Nombre 10	3	1	1	2	2	2	1	2	3	1	3	4	2	3	1	3	2	1	3	3	43	2,2
Nombre 11	2	1	1	1	2	1	2	1	4	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	43	2,2
Nombre 12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	97	4,9
Nombre 13	3	1	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	71	3,6
Nombre 14	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	92	4,6
Nombre 15	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	73	3,7
Nombre 16	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	72	3,6
Nombre 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,0
Nombre 18	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	78	3,9
Nombre 19	5	5	5	5	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	77	3,9
Nombre 20	5	2	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	86	4,3
Nombre 21	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	92	4,6
Nombre 22	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	79	4,0
Nombre 23	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	29	1,5
Nombre 24	5	1	3	1	4	3	5	4	4	5	4	3	2	4	3	4	3	5	3	4	70	3,5
Nombre 25	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	30	1,5
Nombre 26	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	77	3,9
Nombre 27	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	4,1
Nombre 28	5	1	1	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	84	4,2
Nombre 29	4	3	3	1	2	1	2	5	3	5	5	5	2	4	3	5	5	3	5	4	70	3,5
Nombre 30	5	1	1	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	85	4,3
Nombre 31	5	3	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	90	4,5
Nombre 32	4	1	2	3	5	3	3	5	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	65	3,3
Nombre 33	5	1	1	1	5	1	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	78	3,9
Nombre 34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	5,0
Nombre 35	4	3	4	3	4	2	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	82	4,1
Nombre 36	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	79	4,0
Nombre 37	4	1	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	70	3,5
Nombre 38	5	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	3	4	4	77	3,9
Nombre 39	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	46	2,3
Nombre 40	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	90	4,5
Nombre 41	3	1	1	2	4	3	1	2	1	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	1	48	2,4
Nombre 42	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	58	2,9
Nombre 43	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	93	4,7
Nombre 44	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	91	4,6
Nombre 45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	98	4,9
Suma	178	117	136	152	172	152	150	164	184	177	177	184	157	189	158	189	180	164	172	178		3,70
Promedio Pregunta	4,0	2,6	3,0	3,4	3,8	3,4	3,3	3,6	4,1	3,9	3,9	4,1	3,5	4,2	3,5	4,2	4,0	3,6	3,8	4,0		
Mayor Calificacion	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Minima Calificacion	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1		
Promedio General	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulacion muestran un porcentaje medio por de bajo de la normalidad en riesgo psicosocial, lo que puede presenciarse por los turnos rotativos, trabajo a presión, sobrecarga de trabajo, ocasionando sintomas como estres y ansiedad.

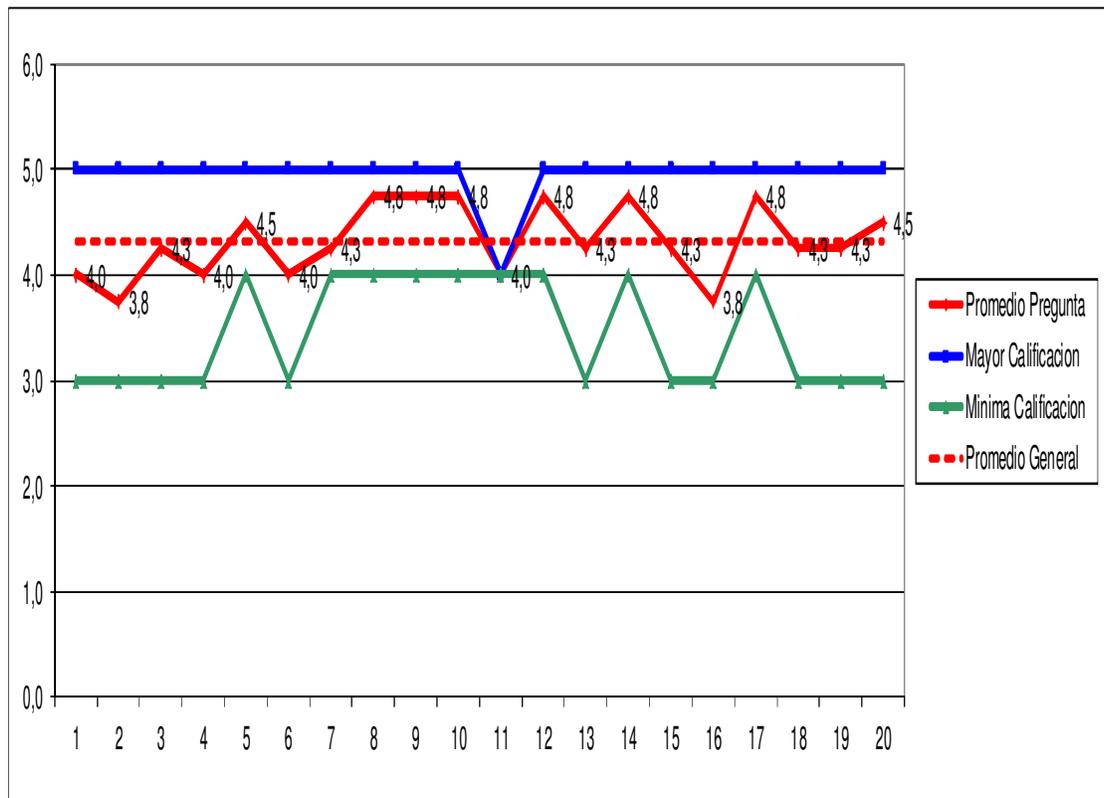
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 22: GALVANIZADO

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal
Nombre 1	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	91	4,6
Nombre 2	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	87	4,4
Nombre 3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	71	3,6
Nombre 4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	97	4,9
Suman	16	15	17	16	18	16	17	19	19	19	16	19	17	19	17	15	19	17	17	18		4,33
Promedio Pregunta		4,0	3,8	4,3	4,0	4,5	4,0	4,3	4,8	4,8	4,8	4,0	4,8	4,3	4,8	4,3	3,8	4,8	4,3	4,3	4,5	
Mayor Calificacion		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Minima Calificacion		3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	
Promedio General		4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulacion muestran un porcentaje normal de riesgo psicosocial dentro de los parametros establecidos.

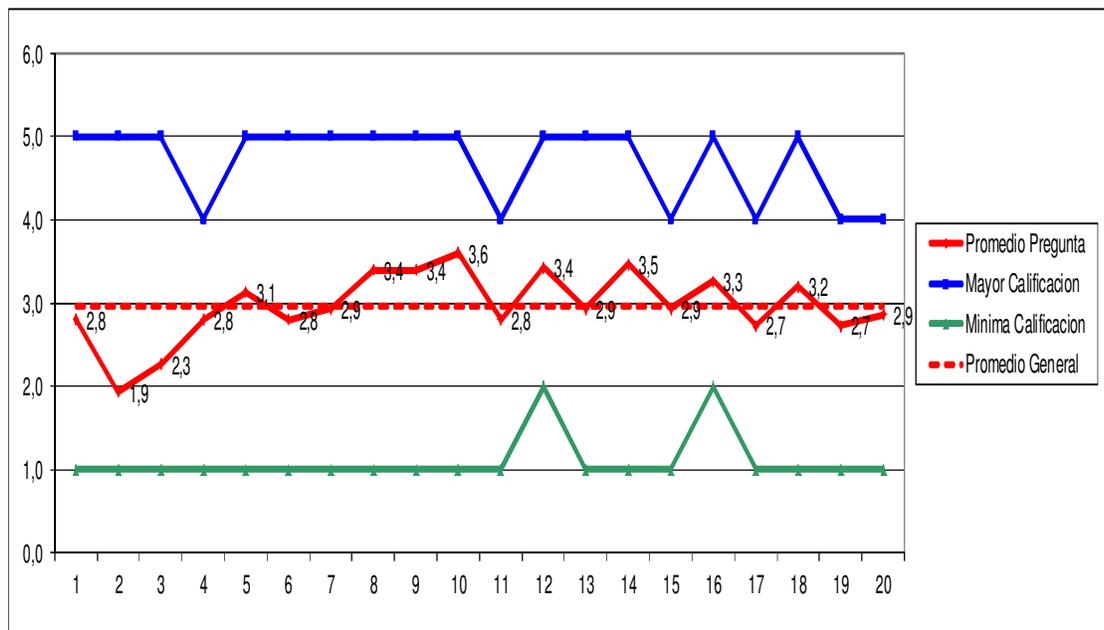
Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA 23: CORTADORAS Y ALISADORAS

Encuestados	Preguntas																				Promedio	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suman	Personal
Nombre 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	27	1,4
Nombre 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3,0
Nombre 3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	4	2	3	1	3	1	1	38	1,9
Nombre 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	57	3,0
Nombre 5	1	1	1	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	51	2,6
Nombre 6	5	2	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	74	3,7
Nombre 7	3	3	3	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	71	3,6
Nombre 8	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	60	3,0
Nombre 9	1	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	35	1,8
Nombre 10	1	2	2	3	4	2	2	4	3	5	3	3	4	1	3	3	2	3	3	4	57	2,9
Nombre 11	5	1	1	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	66	3,3
Nombre 12	3	1	1	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	61	3,1
Nombre 13	4	1	2	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	71	3,6
Nombre 14	4	2	3	1	4	3	3	4	5	5	4	5	2	4	4	5	3	5	3	4	73	3,7
Nombre 15	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	87	4,4
Suman	42	29	34	42	47	42	44	51	51	54	42	48	44	52	44	49	41	48	41	43		2,97
Promedio Pregunta	2,8	1,9	2,3	2,8	3,1	2,8	2,9	3,4	3,4	3,6	2,8	3,4	2,9	3,5	2,9	3,3	2,7	3,2	2,7	2,9		
Mayor Calificacion	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4		
Minima Calificacion	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1		
Promedio General	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0		

GRAFICO DE RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



ANÁLISIS DIAGNOSTICO: los promedios en la tabulación muestran un porcentaje medio por de bajo de la normalidad en riesgo psicosocial, lo que puede presenciarse por los turnos rotativos, trabajo a presión, sobrecarga de trabajo, ocasionando síntomas como estrés y ansiedad.

Autores: Estefan Garrido Vega, Jonathan Faubla.

Anexo

Formato de Profesiograma

PERFIL POR CARGO / PROFESIOGRAMA																																																																																																																																																																													
FECHA: <input style="width: 90%;" type="text"/>	DEPARTAMENTO: <input style="width: 90%;" type="text"/>	CÓDIGO: <input style="width: 90%;" type="text"/>																																																																																																																																																																											
CARGO: <input style="width: 90%;" type="text"/>	CATEGORIA: <input style="width: 90%;" type="text"/>																																																																																																																																																																												
REPORTA A: <input style="width: 90%;" type="text"/>	ÁREA DE ENTRENAMIENTO: <input style="width: 90%;" type="text"/>																																																																																																																																																																												
REEMPLAZADO POR: <input style="width: 90%;" type="text"/>	TIEMPO DE INDUCCIÓN: <input style="width: 90%;" type="text"/>																																																																																																																																																																												
SUPERVISA A:	<input style="width: 90%;" type="text"/> <input style="width: 90%;" type="text"/> <input style="width: 90%;" type="text"/>																																																																																																																																																																												
1. PERFIL BÁSICO																																																																																																																																																																													
NIVEL DE EDUCACIÓN BÁSICO <input style="width: 20px;" type="text"/> SECUNDARIO <input style="width: 20px;" type="text"/> TÉCNICO <input style="width: 20px;" type="text"/> UNIVERSITARIO <input style="width: 20px;" type="text"/> POSTGRADO/MASTERADO <input style="width: 20px;" type="text"/> DOCTORADO <input style="width: 20px;" type="text"/> OTROS (ESPECIALIDAD) <input style="width: 80%;" type="text"/>	EXPERIENCIA EN EL ÁREA MENOR A 1 AÑO <input style="width: 20px;" type="text"/> DE 1 A 5 AÑOS <input style="width: 20px;" type="text"/> DE 5 A 10 AÑOS <input style="width: 20px;" type="text"/> MAS DE 10 AÑOS <input style="width: 20px;" type="text"/> NO ES NECESARIO <input style="width: 20px;" type="text"/> OTROS (ESPECIFICAR) <input style="width: 80%;" type="text"/>	IDIOMAS SI <input style="width: 20px;" type="text"/> NO <input style="width: 20px;" type="text"/> ESPECIFICAR <input style="width: 80%;" type="text"/> HABLADO _____ % ESCRITO _____ % LEIDO _____ %																																																																																																																																																																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 100%;">CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS</th> <th style="width: 16.6%;">ELEMENTALES</th> <th style="width: 16.6%;">MEDIOS</th> <th style="width: 16.6%;">SUPERIORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	ELEMENTALES	MEDIOS	SUPERIORES																																									<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 100%;">REQUISITOS FÍSICOS</th> <th style="width: 16.6%;">NO EXIGIDOS</th> <th style="width: 16.6%;">BAJOS</th> <th style="width: 16.6%;">MEDIOS</th> <th style="width: 16.6%;">ALTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>CAPACIDAD VISUAL</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>DESTREZA MANUAL</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>FLUIDEZ VERBAL</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>ESFUERZO FÍSICO</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td colspan="5">REQUISITOS MENTALES</td></tr> <tr><td>MEMORIA</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>CÁLCULO</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>CREATIVIDAD</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>COORDINACIÓN</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td colspan="5">REQUISITOS DE PERSONALIDAD</td></tr> <tr><td>PREDISPOSICIÓN AL CAMBIO</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>ENFOQUE HACIA EL CLIENTE</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>PODER DE DECISIÓN</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>PROACTIVIDAD E INICIATIVA</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>INNOVACIÓN</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>ORIENTACIÓN HACIA LOS CAMBIOS</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>LIDERAZGO</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>DESENVOLVIMIENTO DEL COLABORADOR</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>TRABAJO DE EQUIPO</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>				REQUISITOS FÍSICOS	NO EXIGIDOS	BAJOS	MEDIOS	ALTOS	CAPACIDAD VISUAL					DESTREZA MANUAL					FLUIDEZ VERBAL					ESFUERZO FÍSICO					REQUISITOS MENTALES					MEMORIA					CÁLCULO					CREATIVIDAD					COORDINACIÓN					REQUISITOS DE PERSONALIDAD					PREDISPOSICIÓN AL CAMBIO					ENFOQUE HACIA EL CLIENTE					PODER DE DECISIÓN					PROACTIVIDAD E INICIATIVA					INNOVACIÓN					PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN					RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO					ORIENTACIÓN HACIA LOS CAMBIOS					ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA					LIDERAZGO					DESENVOLVIMIENTO DEL COLABORADOR					ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS					COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					TRABAJO DE EQUIPO				
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	ELEMENTALES	MEDIOS	SUPERIORES																																																																																																																																																																										
REQUISITOS FÍSICOS	NO EXIGIDOS	BAJOS	MEDIOS	ALTOS																																																																																																																																																																									
CAPACIDAD VISUAL																																																																																																																																																																													
DESTREZA MANUAL																																																																																																																																																																													
FLUIDEZ VERBAL																																																																																																																																																																													
ESFUERZO FÍSICO																																																																																																																																																																													
REQUISITOS MENTALES																																																																																																																																																																													
MEMORIA																																																																																																																																																																													
CÁLCULO																																																																																																																																																																													
CREATIVIDAD																																																																																																																																																																													
COORDINACIÓN																																																																																																																																																																													
REQUISITOS DE PERSONALIDAD																																																																																																																																																																													
PREDISPOSICIÓN AL CAMBIO																																																																																																																																																																													
ENFOQUE HACIA EL CLIENTE																																																																																																																																																																													
PODER DE DECISIÓN																																																																																																																																																																													
PROACTIVIDAD E INICIATIVA																																																																																																																																																																													
INNOVACIÓN																																																																																																																																																																													
PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN																																																																																																																																																																													
RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO																																																																																																																																																																													
ORIENTACIÓN HACIA LOS CAMBIOS																																																																																																																																																																													
ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA																																																																																																																																																																													
LIDERAZGO																																																																																																																																																																													
DESENVOLVIMIENTO DEL COLABORADOR																																																																																																																																																																													
ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS																																																																																																																																																																													
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL																																																																																																																																																																													
TRABAJO DE EQUIPO																																																																																																																																																																													
2. PERFIL DE HABILIDADES Y DESTREZAS																																																																																																																																																																													

PERFIL POR CARGO / PROFESIOGRAMA

FECHA: DEPARTAMENTO: CÓDIGO:

CARGO: CATEGORIA:

REPORTA A: ÁREA DE ENTRENAMIENTO:

REEMPLAZADO POR: TIEMPO DE INDUCCIÓN:

SUPERVISA A:

1. PERFIL BÁSICO

NIVEL DE EDUCACIÓN	
BÁSICO	<input type="checkbox"/>
SECUNDARIO	<input checked="" type="checkbox"/>
TÉCNICO	<input type="checkbox"/>
UNIVERSITARIO	<input type="checkbox"/>
POSTGRADO/MASTERADO	<input type="checkbox"/>
DOCTORADO	<input type="checkbox"/>
OTROS (ESPECIALIDAD)	<input type="text"/>

EXPERIENCIA EN EL ÁREA	
MENOR A 1 AÑO	<input checked="" type="checkbox"/>
DE 1 A 5 AÑOS	<input type="checkbox"/>
DE 5 A 10 AÑOS	<input type="checkbox"/>
MÁS DE 10 AÑOS	<input type="checkbox"/>
NO ES NECESARIO	<input type="checkbox"/>
OTROS (ESPECIFICAR)	<input type="text"/>

IDIOMAS	
SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input checked="" type="checkbox"/>
ESPECIFICAR	<input type="text"/>
HABLADO	<input type="text"/> %
ESCRITO	<input type="text"/> %
LEIDO	<input type="text"/> %

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	ELEMENTALES	MEDIOS	SUPERIORES
Metrología	<input checked="" type="checkbox"/>		
Mecánica Industrial	<input checked="" type="checkbox"/>		
Matemática Básica	<input checked="" type="checkbox"/>		
Normas de Seguridad Industrial y Medio Ambiente	<input checked="" type="checkbox"/>		

2. PERFIL DE HABILIDADES Y DESTREZAS

REQUISITOS FÍSICOS	NO EXIGIDOS	BAJOS	MEDIOS	ALTOS
CAPACIDAD VISUAL			<input checked="" type="checkbox"/>	
DESTREZA MANUAL			<input checked="" type="checkbox"/>	
FLUIDEZ VERBAL			<input checked="" type="checkbox"/>	
ESFUERZO FÍSICO				<input checked="" type="checkbox"/>
REQUISITOS MENTALES				
MEMORIA			<input checked="" type="checkbox"/>	
CÁLCULO		<input checked="" type="checkbox"/>		
CREATIVIDAD			<input checked="" type="checkbox"/>	
COORDINACIÓN				<input checked="" type="checkbox"/>
REQUISITOS DE PERSONALIDAD				
PREDISPOSICIÓN AL CAMBIO				<input checked="" type="checkbox"/>
ENFOQUE HACIA EL CLIENTE			<input checked="" type="checkbox"/>	
PODER DE DECISIÓN		<input checked="" type="checkbox"/>		
PROACTIVIDAD E INICIATIVA				<input checked="" type="checkbox"/>
INNOVACIÓN				<input checked="" type="checkbox"/>
PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN		<input checked="" type="checkbox"/>		
RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO				<input checked="" type="checkbox"/>
ORIENTACIÓN HACIA LOS CAMBIOS				<input checked="" type="checkbox"/>
ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA		<input checked="" type="checkbox"/>		
LIDERAZGO		<input checked="" type="checkbox"/>		
DESENVOLVIMIENTO DEL COLABORADOR				<input checked="" type="checkbox"/>
ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS		<input checked="" type="checkbox"/>		
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL			<input checked="" type="checkbox"/>	
TRABAJO DE EQUIPO				<input checked="" type="checkbox"/>

DESCRIPCIÓN FUNCIONAL / PROFESIOGRAMA

FECHA: _____ DEPARTAMENTO: Producción CÓDIGO: RH MF 56
 CARGO: Ayudante CATEGORIA: Personal Operativo

3.1. ACTIVIDADES O FUNCIONES GENERALES (Colaborar, Gestionar, Elaborar)	Frecuencia
Colaborar con el operador en sus actividades.	D
Revisar que se cumplan las especificaciones del producto.	D
Informar novedades de línea de producción al operador.	D
Abastecer y descargar de material los centros de trabajo.	D
Elaborar las tarjetas de identificación para los paquetes de productos.	D
Pesar e informar al operador la merma generada.	D
Comunicar cualquier actividad en su área que pueda resultar en un accidente ambiental y de seguridad	E
Participar activamente en las investigaciones de accidentes ambientales y de seguridad	E
Participar en las diferentes brigadas de emergencia	E
Participar en la clasificación de los desechos	D

Frecuencia: (D) Diario (S) Semanal (M) Mensual (T) Trimestral (SM) Semestral (A) Anual

3.2. RESPONSABILIDADES (Cumplir, Hacer Cumplir, Cuidado de Activos)
Responsable de mantener el orden y el aseo en su área de trabajo.
Cumplir con las instrucciones que le asigne el operador y/o el supervisor directo
Responsable del buen funcionamiento de la máquina que utiliza en sus actividades.
Responsable de utilizar los elementos de seguridad en acuerdo con las normas de seguridad internas de IPAC
Cumplir y hacer cumplir las políticas del sistema de gestión integrado.

3.3. AUTORIDAD (Autorizar, Aprobar, Firmar)

4. CONDICIONES DE AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGO						
4.1 RIESGO	FUENTE	DESCRIPCION DEL RIESGO	PONDERACION POR CLASE			
			Ninguno	Bajo	Medio	Alto
FÍSICO:	Maquinarias, áreas de trabajo	Temperatura elevada, iluminación insuficiente, ruido			x	
MECÁNICO:	Piso irregular, resbaladizo, carga en movimiento, herramientas cortante / punzante	Caída de objetos, atrapamientos, resbalones, golpes, cortes			x	
QUÍMICO:	Ninguno	Ninguno	x			
BIOLÓGICO:	Ninguno	Ninguno	x			
ERGONÓMICO:	Prolongado tiempo de pie, movilización a distintas áreas	Posición forzada (de pie, sentada, encorvada) Actividades o movimientos repetitivos			x	
PSICOSOCIAL:	Marco laboral	Exigencias psicológicas; trabajo a presión, alta responsabilidad, minuciosidad de la tarea.			x	
RIESGO DE ACCIDENTES MAYORES:	Ninguno	Ninguno	x			

4.2. HORARIO: 07:00 a 15:00

4.3. EQUIPO DE PROTECCIÓN REQUERIDO: Casco, zapatos con punta de acero, equipo de protección auditiva, guantes de protección, mascarillas polvos

5. FACTORES DE RIESGO EN SALUD OCUPACIONAL:	
Patología	Detalle
Estrés	Es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.
Ansiedad	Es una respuesta emocional o conjunto de respuestas que engloba: aspectos subjetivos o cognitivos de carácter displacentero, aspectos corporales o fisiológicos.
Hipoacusia	Perdida parcial o total de la capacidad auditiva por exposición a niveles altos de ruido.
Deshidratación - Golpes de calor - Desmayos	Eliminación y pérdida de electrolitos y agua en el cuerpo por medio de la sudoración, fiebre, altas temperaturas ambientales.
Corte- Aplastamiento- Atrapamiento	Lesiones corporales de la piel y de diferentes partes del cuerpo (dedos, manos, ojos).
Contracturas musculares - Hernias discales	Es la contracción de un musculo del cuerpo que genera especialmente dolor a lo extenso de la columna vertebral.

Nombre: _____ Nombre: _____
 REVISADO: Cargo: _____ APROBADO: Cargo: _____
 Fecha: _____ Fecha: _____
 Firma: _____ Firma: _____

Anexo

Cargo: _____

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

ISTAS 21.

Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)

Adaptación para el español

Este cuestionario está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. La defensa de la salud en tu puesto de trabajo constituye uno de tus derechos fundamentales.

NECESITAMOS TU OPINION SINCERA. Para conocer los problemas en tu trabajo y buscar soluciones.

Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada.

Apartado 1

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTA				
	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	4	3	2	1	0
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

Apartado 2

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTA				
	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
<u>En estos momentos</u> <u>¿estas preocupad(o/a)</u>	Muy preocupado	Bastante preocupado	Mas o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
					
17) Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) Por si te cambian de tarea contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de decisiones tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN

(PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS	PUNTOS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
	Sólo hago tareas muy puntuales	1
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

Apartado 6

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS**RESPUESTAS**

	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca
35) "Mis superiores" me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) "En mi trabajo" me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

4.4 Resultados

1) Puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones tres columnas de la derecha, «verde», «amarillo» y «rojo»

2) Situación de exposición (verde, amarillo o rojo) a las 6 dimensiones psicosociales en el puesto de trabajo:

- Exigencias psicológicas.
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos.
- Apoyo social y calidad de liderazgo.
- Inseguridad.
- Doble presencia.
- Estima.

			PUNTUACIONES PARA LA POBLACIÓN OCUPADA DE REFERENCIA		
Apartado	Dimensiones Psicosociales	Tu Puntuación	Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	e 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 20
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Anexo

Diagrama de Gantt

