

**MEDICION DEL CLIMA LABORAL EN LA SOCIEDAD SERVICIOS
INDUSTRIALES Y PORTUARIOS SIPOR LTDA**

TATIANA CUADROS GARCÍA

MARIA JOSE VILLARREAL DAGER

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACION DE EMPRESAS MODALIDAD DUAL

CARTAGENA

2010

**MEDICION DEL CLIMA LABORAL EN LA SOCIEDAD SERVICIOS
INDUSTRIALES Y PORTUARIOS SIPOR LTDA.**

TATIANA CUADROS GARCÍA

MARIA JOSE VILLARREAL DAGER

Trabajo de Grado para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor

ING. DANILO TORRES GONZALEZ

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACION DE EMPRESAS MODALIDAD DUAL

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR

CARTAGENA

2010

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado 1

Firma del Jurado 2

DEDICATORIA

Quiero agradecer a Dios, a mis padres, Edwin y Ana María, por su esfuerzo para darme siempre lo mejor, y apoyarme en mis sueños.

A mi hermana, Mariana por acompañarme en todo momento y su apoyo incondicional.

A nuestro incansable asesor, el Ing Danilo Torres González quien siempre se esforzó para que hiciéramos lo mejor posible.

A SIPOR, en especial al Ing. Carlos de Zubiria por permitirme realizar mis prácticas Universitarias en su empresa y a todas aquellas personas que en esta empresa han contribuido en mi proceso de aprendizaje.

A Marlys Martínez, porque con su ayuda y orientación, contribuyó enormemente al desarrollo de esta investigación.

A todos nuestros profesores por su disposición a enseñarnos de la mejor manera.

Quiero hacer extensivos mis agradecimientos a todas las personas involucradas en este proceso.

MARIA JOSE VILLARREAL DAGER

DEDICATORIA

Agradezco a Dios.

A Ampa, y a mis padres por su esfuerzo, por apoyarme incondicionalmente en cada paso que doy.

A mi hermanito porque sin él saberlo, me ha dado tantas lecciones de vida.

A SIPOR, por abrirnos las puertas para desarrollar este trabajo.

A Benjamín García, nuestro Director de Programa.

A todos nuestros profesores por brindarnos con paciencia las herramientas necesarias para construir conocimiento.

A todos mis compañeros que más que eso son amigos.

En fin, GRACIAS a todos aquellos que de una u otra manera se vieron involucrados en nuestro proceso de aprendizaje... aunque aún no ha terminado!!!

TATIANA CUADROS GARCÍA

RESUMEN

La presente investigación cuyo título es MEDICION DEL CLIMA LABORAL EN LA SOCIEDAD SERVICIOS INDUSTRIALES Y PORTUARIOS SIPOR LTDA, tuvo la finalidad de un diagnostico del clima laboral, dirigido a mantener o estudiar los resultados favorables al mismo en la empresa SIPOR Ltda.

En la primera fase se investigaron elementos psicosociales y organizacionales que conforman el clima laboral, a través de la exploración bibliográfica y la aplicación de procedimientos y técnicas seleccionadas y diseñadas con este fin.

En la segunda fase se realizó una evaluación de la información, siguiendo el enfoque cualitativo y cuantitativo con un proceso estadístico, descriptivo, simple y su presentación en tablas.

En la tercera fase se elaboró y aplicó dicho plan de acción a partir del diagnostico por un periodo de seis meses.

Posteriormente en la cuarta fase se efectuó un diagnostico final comprobando la efectividad de este. Se comprobó que la aplicación de una intervención psicológica basada en la aplicación del clima laboral; puede favorecerlo y de esta forma mejorar los resultados de la empresa SIPOR Ltda.

En la quinta fase se elaboraron las conclusiones, recomendaciones, glosario, bibliografía y anexos.

El desempeño profesional y el bienestar de sus miembros; también se constató el valor diagnostico de este tipo e investigación para el liderazgo.

El plan de acción fue discutido y aprobado por todos los trabajadores antes de su aplicación.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1.	Contenido de la tarea.	174
Figura 2.	Relaciones humanas.	175
Figura 3.	Organización del tiempo de trabajo.	176
Figura 4.	Gestión de personal.	177
Figura 5.	Total áreas.	178
Figura 6.	Total área fisiológica.	179
Figura 7.	Total área cognoscitiva.	180
Figura 8.	Total área comportamental.	181
Figura 9.	Total área emocional.	182
Figura 10.	Total morbilidad.	183
Tabla 1.	Operacionalización de las variables.	42
Tabla 2.	Encuesta para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales de origen laboral.	188
Tabla 3.	Encuesta general.	54

Tabla 4.	Tabla de conversión de grados de peligrosidad.	194
Tabla 5.	Tabla de conversión de grado de peligrosidad global.	194
Tabla 6.	Morbilidad sentida – Grados de peligrosidad.	194
Tabla 7.	Morbilidad sentida – Grados de peligrosidad según el tipo de reacciones.	194
Tabla 8.	Interpretación de los grados de peligrosidad.	195

LISTA DE ANEXOS

Anexo A.	Encuesta para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral	188
Anexo B.	Tabulación de los procesos	196
Anexo C.	Tabulación general	264

INTRODUCCION

Uno de los factores que ha cobrado relevancia estratégica e incide en la gestión empresarial es el clima laboral. Este puede convertirse en una fortaleza que encamine a la organización a la excelencia, hacia el éxito. A su vez puede constituir una amenaza que afecte la satisfacción de los trabajadores ocasionando su salida de la empresa o a la desmotivación por el trabajo.

También constituye para la Alta Gerencia un termómetro que mide muchos aspectos que inciden en la efectividad del liderazgo en virtud de lo antes expuesto; nace la inquietud de realizar una investigación cuya finalidad debe ser el estudio, análisis y determinación del comportamiento del clima laboral en la empresa SIPOR Ltda. y la aplicación de los resultados en la práctica.

1. DESCRIPCION DE LA EMPRESA

1.1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

En la década de los años 90 a raíz de la gran competencia entre las empresas prestadoras de servicios de personal temporal y dada la necesidad de las grandes empresas de aliviar las cargas por prestaciones, nace SIPOR Ltda. como una empresa prestadora de un servicio integral donde no solamente se contrataba la mano de obra sino que se contrataba la labor completa (el proceso como tal), el cual involucraba diferentes clases de equipos especializados para llevar a cabo dicho trabajo.

En el año de 1995 nace SIPOR Ltda., una empresa prestadora de un servicio integral que quiere participar en el mercado del área industrial de Mamonal, recopilando toda la experiencia de Don Roberto De Zubiría Martínez a quien se le puede considerar como uno de los pioneros de esta actividad económica; e imponiéndose de esta manera una nueva forma de realizar labores en este sector.

Como SIPOR Ltda. siempre se ha caracterizado por ser una empresa que está a la vanguardia, no se conformo solamente con la integración del servicio y es así como su fundador, Don Carlos Miguel De Zubiría García decide darle un giro y convertirla en una empresa de outsourcing por procesos como la forma más efectiva de prestar un servicio integral y liberar a las grandes empresas de sus altas cargas prestacionales y a su vez de generar empleo en la ciudad de

Cartagena lo cual le permite colaborar como siempre lo ha hecho con el desarrollo socioeconómico de nuestra región.

1.2. QUIENES SOMOS

SIPOR Ltda. Es una empresa que presta servicios de outsourcing por procesos y alquiler de maquinaria, con el fin de satisfacer las necesidades operativas del sector industrial y portuario, apoyado en un excelente recurso humano y tecnológico, que garantiza la prestación de un servicio oportuno y efectivo que colme las necesidades y expectativas de nuestros clientes.

1.3. MISIÓN

Prestar un servicio de outsourcing por procesos y alquiler de maquinaria, con el fin de satisfacer las necesidades operativas del sector industrial y portuario, apoyado en un excelente recurso humano y tecnológico, que garantiza la prestación de un servicio oportuno y efectivo que colme las necesidades y expectativas de nuestros clientes.

1.4. VISIÓN

Mantenemos como líderes en el mercado de outsourcing por procesos, aumentando nuestra participación en el sector industrial de Cartagena en el año 2010; caracterizados por una fuerza de trabajo competente, tecnología de punta y

sólidos recursos financieros; contribuyendo con el desarrollo del sector de servicios en nuestra región.

1.5. TECNOLOGIA Y RECURSOS

3.2.1. MAQUINARIA Y EQUIPOS

- Cargadores de 3 yardas cúbicas
- Montacargas de 2.5 TM
- Montacargas de 3 TM
- Container Pack
- Software para manejo y control de inventarios
- Entre otros

3.2.2. TALENTO HUMANO

La empresa posee una planta de personal fija de 550 empleados conformados por personal administrativo y operativo, los cuales son capacitados de manera permanente en lo referente a normas, tecnologías, operación y HSE. Sipor Ltda., mantiene programas de capacitación de manera permanente tanto para el personal fijo como el temporal, en lo concerniente a Normas de calidad y seguridad, Tecnología, y Operación.

1.6. SERVICIOS

- [Ensacado de gráneles](#)
- [Cargue y descargue de embarcaciones](#)
- [Manejo y logística integral de bodegas](#)
- [Almacenaje y manejo de inventario](#)
- [Cargue de tracto mulas](#)
- [Aseo industrial](#)
- [Alquiler de maquinaria](#)

1.7. EMPAQUE DE PRODUCTO A GRANEL

3.2.3. Ensacadora automática

Realizamos el servicio empaque de productos a granel, garantizando a nuestros clientes una adecuada protección, presentación y comercialización de sus productos.

Para lo cual se mantiene un continuo control y seguimiento durante el flujo del proceso, de todos los atributos de calidad y variables críticas tanto de equipos (Calibración y metrología), como del producto (Peso, Sellado, Costura, Presentación), asegurando eficiencia en tiempos de operación y reducción de costos por productos no conformes.

1.1.1. Ensacado manual

Para la ejecución de este proceso poseemos tecnología específica, tales como container pack, las cuales nos permiten garantizar una rata de 40 t.m por hora, brindando una gran confiabilidad en el manejo de los pesos y disminución de mermas. Asimismo contamos con maquinas cosedoras, selladoras y basculas calibrada y debidamente certificadas. Estamos en capacidad de manejar eficientemente todo el proceso productivo, iniciando con la preparación del material de empaque (Recibo de insumos y materiales, enlainado y sellado de sacos), hasta la entrega de un producto que cumple con requisitos, estándares de calidad y Normas técnicas organizacionales y legales.

1.8. CARGUE Y DESCARGUE DE EMBARCACIONES

Estamos legalmente constituidos como operadores portuarios, lo cual nos permite realizar cargue y descargue de todo tipo de embarcaciones en lo referente a producto a granel, tales como granos, fertilizantes, sal, entre otros, y carga suelta (Producto ensacado). Para tal efecto contamos con la maquinaria y equipos especializados que son operados por nuestro recurso humano quien cuenta con una vasta experiencia en las operaciones y manejo de las cargas, lo cual asegura a nuestros clientes una satisfactoria operación y eficiencia en el servicio, cumpliendo con las exigencias de nuestros clientes. Por que contratar con nosotros? Porque nuestros principales objetivos son la satisfacción de nuestros clientes y lograr la mejor calidad en el servicio. Esta se ve reflejada en una menor permanencia de los buques en puerto, gracias a una ágil y eficiente atención personalizada y a una operación de grúas para movilización con estibas y almejas (cucharas) (carga y/o descarga), sin daño alguno a los productos, generando una reinversión a nuestros clientes en lo referente a negociaciones de fletes.

1.9. MANEJO Y LOGÍSTICA INTEGRAL DE BODEGAS

Nuestra experiencia en manipulación de carga dentro y fuera de bodegas, nos permite mantener un proceso ágil, haciendo más eficaces las operaciones de cargue desde el lugar de almacenamiento hasta su correcta adecuación en el vehículo a despachar.

Lo cual conlleva a la reducción de costos por tiempo y mano de obra, garantizando que el producto despachado es el correcto en cuanto a tipo, cantidad, peso, organización y presentación.

2.

2.1. ALMACENAJE Y MANEJO DE INVENTARIO

Contamos con un software para el control y rotación de inventarios bajo parámetros previamente establecidos por el cliente y con el personal capacitado y entrenado, para la realización de auditorías y controles internos obteniendo un nivel de precisión de inventarios del 100%, optimizando el manejo de inventarios y despacho de productos a través de métodos logísticos desde el almacenamiento hasta la comercialización final.

2.2. CARGUE DE TRACTOMULAS

Nuestra experiencia en manipulación de carga dentro y fuera de bodegas, nos permite mantener un proceso ágil, haciendo más eficaces las operaciones de cargue desde el lugar de almacenamiento hasta su correcta adecuación en el vehículo a despachar.

3.

3.1. ASEO INDUSTRIAL

Ofrecemos el servicio de limpieza y aseo integral de pisos, pasamanos, techos, escaleras, tolvas, bodegas y toda clase de infraestructura y equipos a nivel industrial, según los requerimientos de su empresa para lo cual contamos con el personal, herramientas y equipos de limpieza, aportando de manera positiva a la imagen corporativa de nuestros clientes.

3.2. ALQUILER DE MAQUINARIA

Ponemos a su disposición el servicio de alquiler de montacargas y cargadores operados por personal capacitado, en lo referente a formación y experiencia.

CAPITULO II

3.3. ANTECEDENTES

En la década de los 90's, en el ámbito laboral se han adelantado acciones tendientes a mejorar el clima laboral de las empresas. En este sentido, psicólogos y especialistas en Recursos Humanos trabajan activamente, intentando transformar el entorno de trabajo a través de investigaciones que arrojan teorías e hipótesis que contribuyen a mejorar el clima laboral, para dar respuesta a la problemática que se origina en la empresa SIPOR Ltda. el presente estudio consulta las siguientes investigaciones.

El estudio desarrollado por Camacho, Forero, Páez y Rodríguez¹, tiene como objetivo “identificar y determinar los factores de riesgo del puesto de trabajo litográfico en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de presentar recomendaciones para la implementación de medidas correctivas y preventivas”.

En esta investigación se realizó un análisis de la función del puesto de trabajo (Litografía) y las condiciones percibidas por el funcionario del cargo, para lo cual se realizó una valoración médica y se aplicó una encuesta para la identificación de factores de riesgo psicosociales elaborada por el Dr. Bocanument y la Dra. Berján.

¹ CAMACHO Ospina, Edna Liliana Forero Viví Rubí Esther, Páez Saavedra Cayetano Rodríguez Muñoz María Antonia. Análisis de puestos de trabajo Multilith Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Universidad Jorge Tadeo Lozano (1998). Disponible en http://www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/cis/pdf/tujtl_31.pdf

El estudio reveló que el entorno físico en el que se desempeña no era el más apropiado, sin embargo el trabajador lo percibió a satisfacción pues está altamente identificado con su labor, lo cual le proporciona un alto grado de autoestima.

Las autoras de esta investigación recomendaron que se mantenga el método del auto reporte pues, de este modo promueven la participación de los empleados y se afianza el vínculo empleado-empresa.

Otro estudio desarrollado por Pulgarín y Trujillo², titulado “Estudio de riesgos sicosociales y análisis de puestos de trabajo de la cooperativa de ahorro y crédito de los trabajadores de educación”, el cual tuvo como objetivo “realizar un análisis de los puestos de trabajo y de los riesgos psicosociales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de los trabajadores de la Educación de Risaralda “COEDUCAR”, para determinar cuáles son los factores de riesgo de mayor prevalencia”².

En la ejecución de la investigación se utilizan encuestas y la observación directa al personal de la cooperativa.

Los resultados de esta investigación permitieron demostrar que la incidencia de riesgos psicosociales es baja, favoreciendo el desempeño de las labores. Por otra parte se establece que los puntos que deben recibir mayor atención son: relaciones humanas y organización del tiempo de trabajo. Así mismo, recomiendan dirigir sus procesos de planeación y dirección del recurso humano hacia el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.

Las investigaciones anteriormente mencionadas nos demuestra que el instrumento Bocanument-Berján puede ser aplicado a cualquier tipo de empresa y

² PULGARÍN M. Diana y Trujillo Gustavo. “Estudio de riesgos sicosociales y análisis de puestos de trabajo de la cooperativa de ahorro y crédito de los trabajadores de educación”. Trabajo de Grado para optar al título de Ingenieros Industriales. Universidad Tecnológica de Pereira (2008). Disponible en <http://biblioteca.utp.edu.co/tesisdigitales/texto/658306G633.swf>

brindar información suficiente que contribuya a realizar un diagnóstico de clima laboral de manera rápida y real. Es necesario aclarar que la investigación propuesta va a permitir conocer más a fondo las necesidades latentes de los colaboradores de SIPOR Ltda. Y a su vez, servirá a la Alta Gerencia para adelantar las mejoras necesarias para lograr un clima laboral óptimo

3.4. IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

SIPOR Ltda. es una empresa que ofrece el servicio de outsourcing por procesos especializada en el suministro de servicios industriales y portuarios, tales como, alquiler de maquinaria, aseo Industrial, cargue y descargue de buques, recibo almacenamiento y entrega de materias primas, empaque de productos al granel, empaque manual de producto, recibo manejo y despacho de productos terminados.

El entorno en el que se desempeñan los empleados es bastante riesgoso, debido a que estos deben permanecer entre buques, volquetas, montacargas y la manipulación de materiales tóxicos, entre otros, de allí la importancia de promover un clima laboral favorable.

A partir de 2005, año en que se crea el departamento de recursos humanos, la empresa se empieza a preocupar por la preparación, capacitación y selección de los empleados a fin de establecer controles y medidas sobre el personal.

Adicionalmente, la creación de este departamento, evidencia graves problemas como la alta rotación en ciertos cargos, y el ausentismo laboral. Esta situación causa gran preocupación, debido a que implica un nuevo proceso de selección, y así como las inducciones y capacitaciones pertinentes para cada cargo. La generación de estas vacantes imprevistas aumentan la carga laboral para el personal que debe cubrir los cargos, duplicando e incluso triplicando los turnos de trabajo, lo cual genera gran desgaste, viéndose reflejado en el estado de ánimo y en la productividad.

Estos problemas pueden ser causados por cientos de motivos, es por esta razón que el presente trabajo pretende identificar los factores de riesgo psicosociales que impactan en el clima laboral de los procesos, para establecer mecanismos que los disminuyan en aras de mejorar las condiciones laborales.

Por consiguiente podríamos formular:

¿De qué manera perciben los colaboradores de SIPOR Ltda. su entorno laboral dentro de la compañía?

3.5. OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR Ltda. en cada uno de sus procesos, mediante la aplicación del instrumento Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G. Bocanument Z. 2.003, Encuesta para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales de origen laboral en aras de proponer estrategias tendientes a mejorar su entorno laboral.

3.6. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR Ltda. teniendo en cuenta los factores: Características de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal y Morbilidad sentida en cada uno de sus procesos.
- Diseñar estrategias de mejoramiento continuo en la gestión de los procesos de la compañía.
- Proponer estrategias tendientes a mejorar el entorno laboral de los colaboradores de SIPOR Ltda.

2.1. ALCANCE

Este trabajo será aplicable a la empresa SIPOR Ltda., en cuanto a la elaboración de estrategias de mejoramiento continuo en la gestión de los procesos tendientes a mejorar el entorno laboral de los trabajadores de SIPOR Ltda.

2.2. JUSTIFICACION

La necesidad de estudio del Clima Laboral que prevalece en SIPOR Ltda., surge del principio de que si sus trabajadores sienten bienestar psicológico, físico, material y están satisfechos en gran medida, estarán satisfechos los clientes externos a los que van dirigidos los esfuerzos del personal y ayudar a complementar la misión de la empresa.

Estas razones justifican la presente investigación cuyo objetivo general es evaluar la percepción que poseen los colaboradores de SIPOR Ltda., sobre el clima laboral de cada uno de los procesos que tiene la empresa e implantar un plan de mejoramiento a partir del diagnóstico de la medición del clima laboral, dirigido a mantener o estimular los resultados favorables al mismo en la compañía.

CAPITULO III

4.

4.1. MARCO TEÓRICO

Este capítulo contiene diversos conceptos necesarios para sustentar este trabajo de tesis, se recopiló la información fundamental de diversas fuentes, dando a conocer definiciones de los conceptos más sobresalientes, abordando temas como: Las Organizaciones, Clima Laboral, Características del Trabajador, Características de las Condiciones de Trabajo, Relaciones entre los Trabajadores, Satisfacción en el Trabajo que son interacciones de los factores de riesgos Psicosociales.

A partir de la década de los 80's el comité mixto OIT-OMS³ establece que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, abarcan las interacciones anteriores como nuevas disposiciones y crean en las empresas la necesidad de controlar los factores de riesgo psicosociales, los cuales buscan identificar y evaluar las variables que inciden directamente sobre los trabajadores a fin de mejorar y optimizar las condiciones laborales.

Es importante mencionar el Clima laboral o Ambiente de una empresa porque es ahí donde se desarrollan las actividades y vida de los empleados, supervisores, directivos, proveedores, accionistas, entre otros, que están involucrados con la actividad de la empresa.

Josep Luís Meliá Navarro plantea en su artículo “¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa?: Metodologías, Oportunidades y Tendencias “³ que la evaluación de los riesgos psicosociales es necesaria para la empresa, y arrojará resultados positivos, siempre y cuando se le dé un enfoque puramente preventivo y con las debidas garantías, de lo contrario, esta evaluación se podrá convertir en otro gran riesgo, debido a que las evaluaciones realizadas de modo poco serio y profesional, desprestigian la prevención, resultan engañosas para las empresas y perjudican la salud y seguridad de los trabajadores⁴. Es de vital importancia escoger los instrumentos adecuados para la medición del riesgo psicosociales, a fin de poder controlar estas variables en la empresa.

Para Maite García Menéndez⁵, los trabajadores son los únicos capaces de crear juicios de valor sobre cómo se sienten tratados, incentivos, motivación para conseguir objetivos, etc. Por lo tanto, son ellos, quien al realizar sus propios análisis, genera actitudes y modifican los estados de ánimo dentro de los miembros de la organización, modificando el desempeño.

“Los riesgos más frecuentes en este entorno suelen estar asociados a las características de la organización (cultura y clima), de las tareas y de las relaciones interpersonales que se producen”⁶. Lo que puede originar efectos

³ Meliá Navarro, Josep Lluís “¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa? Metodologías, Oportunidades y Tendencias “ Disponible en <http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0303.pdf>

⁴ *Ibíd.* Pág. 10.

⁵ Maite García Menéndez, “El control de los Riesgos Psicosociales en la empresa: una necesidad, una obligación o un recurso de mejora para la cuenta de resultados” Disponible en <http://www.rrhhdigital.com/ampliada.php?sec=46&id=67601>

negativos en la salud física y mental de los trabajadores, que se sienten estresados, acosados o “quemados” en su puesto de trabajo.

Cuando se plantea la prevención de riesgos psicosociales, existen diferentes niveles o momentos de intervención que se demuestran eficaces. La dificultad estriba en que, habitualmente, las empresas demandan ayuda a los profesionales cuando ya existen conflictos profesionales y/o judiciales entre los trabajadores, cuando hay un alto índice de ausentismo laboral o la productividad de la empresa cae debido al estrés, mobbing, burn out, etc., por lo que más que prevención, el trabajo que se realiza es de reacción, de búsqueda de soluciones o minimización de consecuencias.⁷

Cómo uno de los instrumentos más completos para la recolección de información, encontramos un instrumento diseñado por el Dr. Luis Guillermo Bocanument Zuluaga⁸, y tiene como objetivo la identificación de los factores de riesgo psicosociales asociados a un cargo o empleado determinado.

La encuesta se encuentra organizada de manera tal que inicialmente se solicita información de tipo general que permite la identificación de las personas que la responden sin usar sus nombres u otros datos que pudieran comprometerlos frente a las personas que posteriormente analizarán la encuesta.

⁶ Ibíd. “El control de los Riesgos Psicosociales en la empresa: una necesidad, una obligación o un recurso de mejora para la cuenta de resultados”

⁷ Ibíd. “El control de los Riesgos Psicosociales en la empresa: una necesidad, una obligación o un recurso de mejora para la cuenta de resultados”

⁸ psicólogo Industrial y Educativo, especialista en Salud Ocupacional, profesor de psicología del trabajo en varias universidades del país y Jefe del área de capacitación de la A.R.P ISS seccional Antioquía-Medellín. Esta encuesta fue diseñada en Abril de 1993

Por ende, el análisis de la percepción del entorno laboral de los trabajadores de SIPOR S.A. generará grandes beneficios tanto para la empresa, como para los colaboradores, puesto que se determinarán las causas que generan rotación y ausentismo en los lugares de trabajo, así como los factores que están latentes y en cualquier momento se pueden convertir en elementos negativos para la organización

3.1. CONCEPTOS Y GENERALIDADES SOBRE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas.

Mientras que un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. Para medir el "clima laboral" lo normal es utilizar "escalas de evaluación".

Algunos aspectos que se pretenden evaluar son los siguientes:

Contenido de la Tarea. Evalúa diversidad de tareas, la dificultad, la claridad en las funciones, la posibilidad de toma de decisiones y otros aspectos relacionados con el desarrollo de las funciones.

Relaciones Humanas. Mide dificultad y amabilidad con los jefes, cooperación y relación con sus compañeros de trabajo. Naturaleza positiva de la supervisión y acompañamiento de otras personas en el área de trabajo.

Organización del Tiempo de Trabajo. Esta evalúa duración, rotación, pausa reglamentaria, turnos, descansos, trabajo extra y nocturno, en la jornada de trabajo.

Gestión de Recurso Humano. Mide el ritmo de trabajo, las capacitaciones, oportunidades, estabilidad laboral, auxilios, fondos, cumplimiento, sindicato, programas de salud ocupacional, servicios, préstamos y salarios.

Morbilidad Sentida. Mide las áreas fisiológicas, cognoscitivas, emocional y de comportamiento.

Independencia. La independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Por ejemplo: una tarea contable que es simple tiene en sí misma pocas variaciones -es una tarea limitada-, pero el administrativo que la realiza podría gestionar su tiempo de ejecución atendiendo a las necesidades de la empresa: esto es independencia personal. Favorece al buen clima el hecho de que cualquier empleado disponga de toda la independencia que es capaz de asumir.

Liderazgo. Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito.

Relaciones. Esta escala evalúa tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos en el ámbito de las relaciones. Con los resultados obtenidos se diseñan "socio gramas" que reflejan: la cantidad de relaciones que se establecen; el número de amistades; quiénes no se relacionan nunca aunque trabajen codo con codo; la cohesión entre los diferentes subgrupos, etcétera. El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia. La calidad en las relaciones humanas dentro de una empresa es percibida por los clientes.

Organización. La organización hace referencia a si existen o no métodos operativos y establecidos de organización del trabajo. ¿Se trabaja mediante procesos productivos? ¿Se trabaja por inercia o por las urgencias del momento? ¿Se trabaja aisladamente? ¿Se promueven los equipos por proyectos? ¿Hay o no hay modelos de gestión implantados?

Reconocimiento. Se trata de averiguar si la empresa tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. En el área comercial, el reconocimiento se utiliza como instrumento para crear un espíritu combativo entre los vendedores, por ejemplo estableciendo premios anuales para los mejores. ¿Por qué no trasladar la experiencia comercial hacia otras áreas, premiando o reconociendo aquello que lo merece? Es fácil reconocer el prestigio de quienes lo ostentan habitualmente, pero cuesta más ofrecer una distinción a quien por su rango no

suele destacar. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.

Remuneraciones. El sistema de remuneración es fundamental. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. Hay una peligrosa tendencia al respecto: la asignación de un salario inmóvil, inmoviliza a quien lo percibe. Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento. Las empresas competitivas han creado políticas salariales sobre la base de parámetros de eficacia y de resultados que son medibles. Esto genera un ambiente hacia el logro y fomenta el esfuerzo.

Otros factores. Hay otros factores que influyen en el clima laboral: la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos, etc.

También es importante señalar que no se puede hablar de un único clima laboral, sino de la existencia de subclimas que coexisten simultáneamente. Así, una unidad de negocio dentro de una organización puede tener un clima excelente, mientras que en otra unidad el ambiente de trabajo puede ser o llegar a ser muy deficiente.

El clima laboral diferencia a las empresas de éxito de las empresas mediocres. Querámoslo o no, el ser humano es el centro del trabajo, es lo más importante, y mientras este hecho no se asuma, de nada vale hablar de sofisticadas herramientas de gestión. Más vale conseguir que el viento sople a favor.

En la elaboración de esta información se han tenido en cuenta los trabajos e investigaciones de Elton Mayo, Ekvall y Arvonen, y de Bloch y Hababou.

A continuación se describen brevemente algunos conceptos presentes en la encuesta, teniendo en cuenta la RESOLUCIÓN NUMERO 2646 DE 2008 (Julio 17) del Ministerio de protección social.

- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intra - laborales, extra-laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

- **Evaluación:** Valoración de las actividades ejecutadas.

3.2. ANTECEDENTES E INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

El concepto de clima organizacional es muy reciente, solo en 1960 se comenzó a hablar de el en los países desarrollados y en Colombia, a partir de 1980 donde se aplicó con mucho interés durante la década de los 80's y parte de los 90's.

En los últimos años, las empresas han tenido que priorizar sus estudios, orientados a la parte técnica, debido a la recesión por la cual atraviesa el país y por la poca importancia en general les ha merecido el recurso humano.

Entre los instrumentos mas usados para la medición del clima laboral se encuentra el TECLA (Test de Evaluación del Clima Laboral), el I.M.C.O.C. (Instrumento de Medición de Clima Laboral en Organizaciones Colombianas), del Doctor Carlos Méndez, profesor investigador de la Universidad del Rosario, El Instrumento que se aplicó para este trabajo de investigación, fue la encuesta para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales de origen laboral, (Instrumento Bocanument – Berján versión modificada por L.G. Bocanument Z. 2003)

3.3. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE ORIGÉN LABORAL EN LA EMPRESA SIPOR LTDA.

Abordar la evaluación de los riesgos psicosociales, abre muchas dudas, temores, interrogantes sobre las características, los limites y procedimientos de esta intervención en las empresas.

Los factores psicosociales en la empresa se refieren a un conjunto muy elevado de aspectos relacionados con la gestión y organización del trabajo que pueden tener diferentes objetivos como son la mejora de la salud laboral, la eficacia del desempeño en el trabajo, el clima y la satisfacción laboral.

La situación en la empresa SIPOR Ltda., en cuanto a la evaluación y valoración de riesgos psicosociales está en estado incipiente por la dificultad y la falta de metodología adecuada.

Ante tal incertidumbre parece razonable que se determine un consenso entre la empresa, los representantes sindicales y los miembros del servicio de prevención, en los que se defina:

- Ámbito, objetivo y nivel de intervención.
- Riesgos Psicosociales a evaluar.
- Metodología de evaluación.
- Informe de evaluación: características y alcance de las conclusiones.

3.4. VARIABLES

- Contenido de la tarea
- Relaciones humanas
- Organización del tiempo de trabajo
- Gestión del Recurso Humano
- Morbilidad Sentida

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Tipo	Categoría o Dimensión
Contenido de la tarea	Cuantitativa de intervalo -Continua	<ul style="list-style-type: none">• Diversidad de tareas• Posibilidad de toma de decisiones• Dificultad de la tarea• Claridad en las funciones

		<ul style="list-style-type: none"> • Coherencia entre funciones y habilidades • Satisfacción con las funciones • Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones
Relaciones humanas		<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para hablar con sus jefes • Amabilidad de sus jefes • Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo • Naturaleza positiva de la supervisión • Cooperación entre compañeros • Relaciones con sus compañeros de trabajo
Organización del tiempo de trabajo		<ul style="list-style-type: none"> • Duración de la jornada de trabajo • Rotación en los turnos de trabajo • Trabajo extra • Trabajo nocturno • Pausas reglamentarias • Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios • Turnos • Descansos los fines de semana • Ritmo de trabajo
Gestión del Recurso		<ul style="list-style-type: none"> • Inducción al personal nuevo

Humano		<ul style="list-style-type: none"> • Re inducción • Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades • Capacitaciones técnicas • Capacitaciones personales • Actividades de Salud Ocupacional • Funciones claras y específicas • Rotación en cargos u oficios • Oportunidades de ascenso • Salario • Salario equitativo • Estabilidad laboral • Programas de recreación para la familia • Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin • Auxilios para la educación de la familia • Servicios de salud para la familia • Reconocimiento del desempeño laboral • Organización sindical • Existencia de fondos y cooperativas • Dificultad para obtener un permiso • Cumplimiento del horario de trabajo • Carácter vigilante de la supervisión • Sanciones • Programa de Salud Ocupacional
Morbilidad Sentida		<ul style="list-style-type: none"> • Área Fisiológica

		<ul style="list-style-type: none">• Área Cognoscitiva• Área Emocional• Área De Comportamiento
--	--	---

CAPITULO IV

4.2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

La investigación realizada es de tipo descriptiva y práctica. Descriptiva teniendo en cuenta que se considere “la descripción como uno de los subproductos de la observación y el umbral necesario para el establecimiento de explicación. La descripción permite reunir los resultados de las observaciones en una exposición realizada de los rasgos del fenómeno que estudia”⁹ y además porque se sustenta en la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación.¹⁰

Se considera práctica teniendo en cuenta que una investigación es de carácter práctico si “las motivaciones prácticas se manifiestan en el interés del investigador al acrecentar sus conocimientos”, obtener un título académico o si es el caso contribuir a la solución de problemas concretos que afectan a las organizaciones empresariales.

En tal caso se hace necesario definir en el diseño las ventajas esperadas por los resultados de la investigación; así se dará respuesta a ese motivo práctico.

El propósito de esta investigación de tipo descriptivo es identificar la percepción que tienen los empleados de los distintos procesos que lleva a cabo SIPOR Ltda., a través de la encuesta Bocanument – Berján para su posterior tabulación y análisis de la información.

4.1. FUENTES DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

3.2.4. Fuentes Primarias

La fuente primaria, la constituyen los colaboradores de los distintos procesos, a los que se le realizarán encuestas, con el fin de determinar, cuales son los principales factores de riesgo en el desempeño de sus actividades.

3.2.5. Fuentes Secundarias

La presente investigación y realización del proyecto cuenta con las siguientes fuentes secundarias, fichas bibliográficas, revistas on-line, normas legales, A.R.P: a la cual se encuentra afiliado el personal de SIPOR LTDA.

4.3. FASES DEL PROCESO INVESTIGATIVO Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información recolectada se manejará a través de técnicas estadísticas, y se tendrá en cuenta la tabla de conversión que incluye el instrumento para el tratamiento de la información. *(Ver anexo 1)*

El proceso requiere de seis fases básicas:

1. Crear conciencia sobre la importancia del estudio: en esta fase se pretende dar a conocer a los directivos y empleados la realización del estudio, su importancia, la necesidad de hacerlo y destacar la importancia de la participación de cada uno dentro del proceso.
2. Recolección de la información: aplicación del instrumento a los colaboradores, organizar y clasificar los datos obtenidos.
3. Análisis de la información: estudiar cuidadosamente los resultados sobre cada una de las variables; tabular las encuestas.
4. Generar estrategias de mejoramiento continuo en la gestión de los procesos de la compañía.
5. Socializar los resultados con los empleados.
6. Informe final: se presentará a la alta gerencia con el propósito de generar compromiso frente a las estrategias propuestas.

4.2. METODOS, TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS EMPLEADOS

- Entrevista semi-estructurada.
- Observación.
- Encuesta.
- Revisión de documentos.
- Informantes claves.

4.2.1. VARIABLES A EVALUAR

- Contenido de la tarea.
- Relaciones humanas.
- Organización del tiempo de trabajo.
- Gestión del recurso humano.
- Morbilidad sentida.

Para justificar esta selección, se debe explicar que el clima laboral es un elemento multidimensional, por lo que la totalidad de su estudio es muy abarcadora. Las variables identificadas contienen en si mismas, otros factores organizacionales y de orden socio psicológicos que también serán objeto de estudio.

CAPITULO V

4.4. INFORME FINAL DE LOS PROCESOS

4.4.1. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL ADMINISTRACION (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en

beneficio del bienestar organizacional. Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se viven al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo vivencian el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.

- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA

- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA:

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del 76% del total de colaboradores de la administración de Sipor Ltda. La información se obtuvo mediante la aplicación de la encuesta.

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.
- Aplicación de la encuesta de clima laboral
- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.
- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

- **TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:**

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 14.27; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones
- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 10,73; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
- Amabilidad de sus jefes
- Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
- Naturaleza positiva de la supervisión
- Cooperación entre compañeros
- Relaciones con sus compañeros de trabajo

- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 17.73, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
 - Rotación en los turnos de trabajo
 - Trabajo extra
 - Trabajo nocturno
 - Pausas reglamentarias
 - Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
 - Turnos extensos
 - Descansos los fines de semana
 - Ritmo de trabajo muy rápido
-
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 67.91, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso

- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia

- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Cumplimiento del horario de trabajo

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 110.64, lo cual lo ubica en un nivel medio de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 26.55 (Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 3.18 (Bajo)
- Área Emocional: promedio 16.36 (Bajo)
- Área Comportamental: 9.09 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 55.18 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Cansancio Muscular

RECOMENDACIONES:

Gestión del Recurso Humano

- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.
- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos, formaciones que generen nuevos conocimientos o actualicen los ya existentes, a fin de mejorar las competencias técnicas en el desarrollo de sus tareas.
- Incluir en el cronograma de trabajo de Salud Ocupacional actividades de formación para el área administrativa.
- Realizar actividades de socialización de roles y responsabilidades, a fin de clarificar con el equipo de trabajo la participación individual de cada miembro.
- Analizar la posibilidad de rotación de responsabilidades a fin de dinamizar las actividades laborales.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Analizar la necesidad de establecer una escala salarial basada en el desempeño y cumplimientos de objetivos, complementado con un programa de bienestar que incluya reconocimientos ante el logro de resultados.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Establecer como estrategia de comunicación, las reuniones con los líderes administrativos a fin de transmitir información en forma oportuna y clarificar temas de interés.

- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.
- Implementar programas de bienestar que gestione el desempeño laboral.

Morbilidad:

- Realizar actividades de gimnasia laboral periódicas a fin de minimizar el cansancio muscular. Así mismo, implementar programas de vigilancia ergonómica a fin de implementar acciones que reduzcan el riesgo.

4.4.2. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL ASEO INDUSTRIAL (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional.

Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se viven al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo viven el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.

- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA

- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA:

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del 44% del total de colaboradores del proceso de Aseo Industrial. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta.

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.

- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.

- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.

- Aplicación de la encuesta de clima laboral

- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.

- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 12.46; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones
- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 8,69; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
 - Amabilidad de sus jefes
 - Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
 - Naturaleza positiva de la supervisión
 - Cooperación entre compañeros
 - Relaciones con sus compañeros de trabajo
-
- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 23.62, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Turnos extensos
- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Duración de la jornada de trabajo
 - Rotación en los turnos de trabajo
 - Trabajo extra
 - Trabajo nocturno
 - Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
 - Descansos los fines de semana
-
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 61.23, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia

- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Oportunidades de ascenso
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Cumplimiento del horario de trabajo

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 106 lo cual lo ubica en un nivel medio de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 28.08 (Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.46 (Bajo)
- Área Emocional: promedió 15.85 (Bajo)
- Área Comportamental: 10 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 56.38 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Dolor de cintura
- Cansancio muscular
- Apetito exagerado

RECOMENDACIONES:

Organización del tiempo de trabajo:

Revisar con el coordinador de proceso las condiciones de:

- Descanso durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.
- Rotación de los turnos a fin de garantizar el descanso oportuno requerido por el personal, haciendo énfasis en los fines de semana, puesto que en estos

días se realizan actividades familiares y sociales, así mismo, se requiere verificar la rotación de los turnos nocturnos a fin de no exceder el tiempo de trabajo en este horario.

- Tiempo de almuerzo y cena durante la jornada laboral, a fin de verificar que el tiempo de descanso y alimentación sea adecuado.

Gestión del Recurso Humano

- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.
- Diseñar estrategias y metodologías que permitan la participación activa de todos los miembros del proceso en las actividades de Salud Ocupacional.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Implementar programas de bienestar que gestionen el desempeño laboral.
- Establecer como estrategia de comunicación el buzón de sugerencias, a fin de que el personal exponga sus inquietudes.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.

Morbilidad

- Realizar gimnasia laboral antes y durante la jornada, a fin de facilitar el funcionamiento del sistema osteomuscular.

- Solicitar al casino una dieta que ayude a satisfacer los requerimientos nutricionales del personal.

4.4.3. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL BODEGA DE PRODUCTO TERMINADO (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional. Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se viven al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo viven el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.

- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA

- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA:

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del 59% del total de colaboradores del proceso de Bodega. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta.

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.

- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.

- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.

- Aplicación de la encuesta de clima laboral

- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.

- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 13.6; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones
- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

Entre los factores que pueden incidir a largo plazo en forma negativa en el clima se encuentra:

- Posibilidad de toma de decisiones
- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 9.7; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
 - Amabilidad de sus jefes
 - Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
 - Naturaleza positiva de la supervisión
 - Cooperación entre compañeros
 - Relaciones con sus compañeros de trabajo
-
- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 17.3, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad bajo.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios

- Turnos extensos
 - Descansos los fines de semana
 - Ritmo de trabajo muy rápido
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 58.7, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical

- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Cumplimiento del horario de trabajo

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 99.3, lo cual lo ubica en un nivel bajo de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

- En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 31.0 (Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.8 (Bajo)
- Área Emocional: promedio 17.7 (Bajo)
- Área Comporta mental: 10.9 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 62.5 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Apetito exagerado

RECOMENDACIONES:

Contenido de la tarea:

Socializar con los miembros del equipo los procedimientos de trabajo a fin de delimitar roles, responsabilidades y autoridades. Así mismo, formar a los coordinadores de procesos, en estrategias de liderazgo que permitan gestionar los cambios en procesos, equipos o procedimientos.

Gestión del Recurso Humano

- Diseñar en compañía de Salud Ocupacional, Sistemas de gestión, la coordinación del proceso y Recursos Humanos, jornadas periódicas dinamizadoras a fin de romper la monotonía de las operaciones debido a la poca rotación del recurso humano.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.

- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Establecer una política organizacional de desempeño laboral a fin de incentivar los buenos resultados.
- Establecer como estrategia de comunicación el buzón de sugerencias, a fin de que el personal exponga sus inquietudes.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.

Morbilidad:

- Solicitar al casino una dieta que ayude a satisfacer los requerimientos nutricionales del personal.

4.4.4. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL EMPAQUE POR LINEA (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de

trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional.

Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se viven al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo vivencian el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.
- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA

- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA:

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del 79% del total de colaboradores del proceso de empaque por línea. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta.

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.
- Aplicación de la encuesta de clima laboral
- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.
- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 12.7; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones
- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

De los aspectos evaluados, los que podrían presentar incidencia en el clima laboral a largo plazo se encuentran:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones

- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 10,9; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
 - Amabilidad de sus jefes
 - Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
 - Naturaleza positiva de la supervisión
 - Cooperación entre compañeros
 - Relaciones con sus compañeros de trabajo
-
- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 23.1, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Turnos extensos
- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Rotación en los turnos de trabajo
 - Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
 - Ritmo de trabajo muy rápido
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 62.9, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical

- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Capacitaciones personales
- Oportunidades de ascenso
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Organización sindical
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 109.6 lo cual lo ubica en un nivel medio de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 27 (Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.4 (Bajo)
- Área Emocional: promedió 15.5 (Bajo)
- Área Comportamental:9.3 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 54.2 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Dolor de cintura
- Cansancio muscular
- Rasquiña o picazón en la piel
- Apetito exagerado

RECOMENDACIONES:

Contenido de la tarea:

- Socializar con los miembros del equipo los procedimientos de trabajo a fin de delimitar roles, responsabilidades y autoridades.
- Incluir en el cronograma de capacitación, actividades que formen al personal en la realización eficiente de la labor asignada, de acuerdo a las modificaciones técnicas y modernización que ha tenido el proceso.

Organización del tiempo de trabajo:

- Analizar con el coordinador del proceso, los parámetros para realizar pausas activas durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.

Gestión del Recurso Humano

- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Establecer como estrategia de comunicación el buzón de sugerencias, a fin de que el personal exponga sus inquietudes.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.
- Crear un reglamento disciplinario, aprobado por la gerencia y divulgarlo al personal a fin de que sea conocido por todos.
- Realizar formación en liderazgo para el personal de coordinadores.

Morbilidad

- Realizar gimnasia laboral antes y durante la jornada, a fin de facilitar el funcionamiento del sistema osteomuscular.
- Realizar una charla de higiene personal, así como, la utilización adecuada de los uniformes, a fin de optimizar el aseo corporal, disminuyendo el contacto con agentes que generen afecciones dermatológicas
- Solicitar al casino una dieta que ayude a satisfacer los requerimientos nutricionales del personal.

4.4.5. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL MANTENIMIENTO (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR**

LTDA, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional. Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se viven al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo vivencian el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.
- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA
- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA:

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del 75% del total de colaboradores del proceso de empaque por línea. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta.

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.

- Aplicación de la encuesta de clima laboral
- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.

- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 12.8; lo que lo ubica en un grado medio de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
 - Posibilidad de toma de decisiones
 - Dificultad de la tarea
 - Claridad en las funciones
 - Coherencia entre funciones y habilidades
 - Satisfacción con las funciones
 - Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones
- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 9,5; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
 - Amabilidad de sus jefes
 - Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
 - Naturaleza positiva de la supervisión
 - Cooperación entre compañeros
 - Relaciones con sus compañeros de trabajo
- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 22.6, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Turnos extensos
- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Duración de la jornada de trabajo

- Pausas reglamentarias
 - Descansos los fines de semana
 - Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 69.0, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical

- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 113.0 lo cual lo ubica en un nivel medio de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 29,0(Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.6 (Bajo)
- Área Emocional: promedió 14.8 (Bajo)
- Área Comportamental:9.3 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 52.0 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Dolor de cintura
- Cansancio muscular
- Rasquiña o picazón en la piel

RECOMENDACIONES:

Organización del tiempo de trabajo:

Convocar una reunión intervenga con el coordinador del proceso a fin de establecer parámetros para:

- Descansos durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.
- Tiempo de almuerzo y cena durante la jornada laboral, a fin de verificar que el tiempo de descanso y alimentación sea adecuado.
- Rotación de los turnos a fin de garantizar el descanso oportuno requerido por el personal, haciendo énfasis en los fines de semana, puesto que en estos días se realizan actividades familiares y sociales

- Analizar con el coordinador del proceso, los parámetros para realizar pausas activas durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.

Gestión del Recurso Humano

- Elaborar un plan de re inducción en los procedimientos de trabajo y sistemas de gestión, a fin de mantener al personal actualizado en las modificaciones de los procesos y lineamientos de la organización.
- Diseñar una estrategia de comunicación respecto a las instrucciones por parte de los coordinadores, a fin de minimizar las discrepancias entre lo asignado y lo ejecutado.
- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.
- Diseñar en compañía de Salud Ocupacional, Sistemas de gestión, la coordinación del proceso y Recursos Humanos, jornadas periódicas dinamizadoras a fin de romper la monotonía de las operaciones debido a la poca rotación del recurso humano.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.
- Realizar formación en liderazgo para el personal de coordinadores.

- Diseñar estrategias y metodologías que permitan la participación activa de todos los miembros del proceso en las actividades de Salud Ocupacional.

-

Morbilidad

- Realizar gimnasia laboral antes y durante la jornada, a fin de facilitar el funcionamiento del sistema osteomuscular.
- Realizar una charla de higiene personal, así como, la utilización adecuada de los uniformes, a fin de optimizar el aseo corporal, disminuyendo el contacto con agentes que generen afecciones dermatológicas

5.

5.1.1. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL MATERIAS PRIMAS (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional.

Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se evidencian al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleará a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo viven el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redunda en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.
- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA
- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA:

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del 71% del total de colaboradores del proceso de Materias Primas. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta.

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.
- Aplicación de la encuesta de clima laboral

- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.
- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 13.33; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones
- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades

- Satisfacción con las funciones
 - Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones
-
- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 9,83; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
 - Amabilidad de sus jefes
 - Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
 - Naturaleza positiva de la supervisión
 - Cooperación entre compañeros
 - Relaciones con sus compañeros de trabajo
-
- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 19,17, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Turnos extensos

- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Pausas reglamentarias
 - Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
-
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 65.67, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia

- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 108 lo cual lo ubica en un nivel medio de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 26.33 (Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.83 (Bajo)
- Área Emocional: promedió 16.67 (Bajo)
- Área Comportamental:9 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 54.83 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Dolor de cintura
- Cansancio muscular
- Sudor en las manos
- Apetito exagerado

RECOMENDACIONES:

Organización del tiempo de trabajo:

- Determinar con el coordinador del proceso los parámetros para realización de pausas activas durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.
- Tiempo de almuerzo y cena durante la jornada laboral, a fin de verificar que el tiempo de descanso y alimentación sea adecuado.

Gestión del Recurso Humano

- Incluir en el cronograma de capacitación, actividades que formen al personal en la realización eficiente de la labor asignada.
- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.
- Diseñar en compañía de Salud Ocupacional, Sistemas de gestión, la coordinación del proceso y Recursos Humanos, jornadas periódicas dinamizadoras a fin de romper la monotonía de las operaciones debido a la poca rotación del recurso humano.
- Establecer una política organizacional de desempeño laboral a fin de incentivar los buenos resultados.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Establecer como estrategia de comunicación el buzón de sugerencias, a fin de que el personal exponga sus inquietudes.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.
- Realizar formación en liderazgo para el coordinador e inspector de materias primas.

Morbilidad

- Realizar gimnasia laboral antes y durante la jornada, a fin de facilitar el funcionamiento del sistema osteomuscular.
- Solicitar al casino una dieta que ayude a satisfacer los requerimientos nutricionales del personal.
- Solicitar guantes para la manipulación de cargas o del producto a fin de minimizar el contacto con las manos.

5.1.2. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL MEZCLA FISICA Y EMPAQUE DE SIMPLES (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional.

Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se evidencian al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo vivencian el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.
- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA
- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA:

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del 31% del total de colaboradores del proceso de Empaque Manual y Mezclas Físicas. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta.

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.

- Aplicación de la encuesta de clima laboral
- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.
- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 15.29; lo que lo ubica en un grado medio de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones
- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Posibilidad de toma de decisiones
- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 10,0; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
 - Amabilidad de sus jefes
 - Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
 - Naturaleza positiva de la supervisión
 - Cooperación entre compañeros
 - Relaciones con sus compañeros de trabajo
- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 21.81, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios

- Turnos extensos
- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Duración de la jornada de trabajo
 - Rotación en los turnos de trabajo
 - Trabajo extra
 - Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
 - Descansos los fines de semana
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 65.90, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso

- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia

- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Cumplimiento del horario de trabajo

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 113.0 lo cual lo ubica en un nivel medio de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 28,19(Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.71 (Bajo)
- Área Emocional: promedió 16.05 (Bajo)
- Área Comportamental:9.52 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 56.48 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Apetito exagerado

RECOMENDACIONES:

Contenido de la tarea:

1. Socializar con los miembros del equipo los procedimientos de trabajo a fin de delimitar roles, responsabilidades y autoridades.

Organización del puesto de trabajo:

Revisar las condiciones de:

- Descanso durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.
- Rotación de los turnos a fin de garantizar el descanso oportuno requerido por el personal, haciendo énfasis en los fines de semana, puesto que en estos días se realizan actividades familiares y sociales
- Tiempo de almuerzo y cena durante la jornada laboral, a fin de verificar que el tiempo de descanso y alimentación sea adecuado.

Gestión del Recurso Humano:

- Incluir en el cronograma de capacitación, actividades que formen al personal en la realización eficiente de la labor asignada, de acuerdo a los objetivos de cada proceso.
- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.
- Elaborar el plan de trabajo SSOMA, por procesos de acuerdo a los riesgos de cada uno, empleando diversas metodologías y estrategias que faciliten la participación activa de los colaboradores en las actividades de SSOMA.
- Realizar actividades de socialización de roles y responsabilidades, a fin de clarificar con el equipo de trabajo la participación individual de cada miembro.

- Diseñar en compañía de Salud Ocupacional, Sistemas de gestión, la coordinación del proceso y Recursos Humanos, jornadas periódicas dinamizadoras a fin de romper la monotonía de las operaciones debido a la poca rotación del recurso humano.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Establecer una política organizacional de desempeño laboral a fin de incentivar los buenos resultados.
- Establecer como estrategia de comunicación el buzón de sugerencias, a fin de que el personal exponga sus inquietudes.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.

Morbilidad:

- Solicitar al casino una dieta que ayude a satisfacer los requerimientos nutricionales del personal.

5.1.3. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL MUELLE (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional.

Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se evidencian al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo vivencian el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa

que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.
- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA
- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA:

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del 93% del total de colaboradores del proceso de Operaciones Portuarias. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta.

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.
- Aplicación de la encuesta de clima laboral
- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.
- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 13.4; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones

- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Posibilidad de toma de decisiones
- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 9,4; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
 - Amabilidad de sus jefes
 - Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
 - Naturaleza positiva de la supervisión
 - Cooperación entre compañeros
 - Relaciones con sus compañeros de trabajo
- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 21.6, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo

- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Turnos extensos
- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Duración de la jornada de trabajo
 - Rotación en los turnos de trabajo
 - Trabajo extra
 - Trabajo nocturno
 - Descansos los fines de semana
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 57.3, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas

- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso

- Salario
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Organización sindical
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 101.6 lo cual lo ubica en un nivel medio de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 27,5 (Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.3 (Bajo)
- Área Emocional: promedió 17.0 (Bajo)
- Área Comportamental:10.8 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 57.5 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Dolor de Cintura
- Apetito exagerado

RECOMENDACIONES:

Contenido de la tarea:

- Socializar con los miembros del equipo los procedimientos de trabajo a fin de delimitar roles, responsabilidades y autoridades.

Organización del puesto de trabajo:

Revisar las condiciones de:

- Descanso durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.
- Tiempo de almuerzo y cena durante la jornada laboral, a fin de verificar que el tiempo de descanso y alimentación sea adecuado.
- Rotación de los turnos a fin de garantizar el descanso oportuno requerido por el personal, haciendo énfasis en los fines de semana, puesto que en estos días se realizan actividades familiares y sociales, así mismo, se requiere verificar la rotación de los turnos nocturnos a fin de no exceder el tiempo de trabajo en este horario.

Gestión del Recurso Humano:

- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.
- Elaborar el plan de trabajo SSOMA, por procesos de acuerdo a los riesgos de cada uno, empleando diversas metodologías y estrategias que faciliten la participación activa de los colaboradores en las actividades de SSOMA.
- Diseñar en compañía de Salud Ocupacional, Sistemas de gestión, la coordinación del proceso y Recursos Humanos, jornadas periódicas

dinamizadoras a fin de romper la monotonía de las operaciones debido a la poca rotación del recurso humano.

- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación y vivienda, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Establecer como estrategia de comunicación el buzón de sugerencias, a fin de que el personal exponga sus inquietudes.
- Crear un reglamento disciplinario, aprobado por la gerencia y divulgarlo al personal a fin de que sea conocido por todos.
- Realizar formación en liderazgo para el coordinador y supervisores de operaciones portuarias.

Morbilidad:

- Solicitar al casino una dieta que ayude a satisfacer los requerimientos nutricionales del personal.
- Realizar gimnasia laboral antes y durante la jornada, a fin de facilitar el funcionamiento del sistema osteomuscular.

5.1.4. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL NICA (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional.

Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se viven al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo vivencian el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa

que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.
- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA
- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA:

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del % del total de colaboradores del proceso de empaque por línea. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta diligenciada por los colaboradores de los diferentes procesos de la organización.

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.
- Aplicación de la encuesta de clima laboral
- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.
- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 13.81; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones

- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

Los aspectos que pueden incidir en el clima laborara en el largo plazo son:

- Posibilidad de toma de decisiones
- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 9,48; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
- Amabilidad de sus jefes
- Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
- Naturaleza positiva de la supervisión
- Cooperación entre compañeros
- Relaciones con sus compañeros de trabajo
- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 23.14, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Turnos extensos
- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Duración de la jornada de trabajo
 - Rotación en los turnos de trabajo
 - Trabajo extra
 - Trabajo nocturno
 - Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
 - Descansos los fines de semana
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 62.95, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción

- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Re inducción
- Capacitaciones técnicas

- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Cumplimiento del horario de trabajo

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 109.38 lo cual lo ubica en un nivel medio de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 26,24 (Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.52 (Bajo)
- Área Emocional: promedió 16.48 (Bajo)
- Área Comportamental: 8.95 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 54.19 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Dolor de cintura

RECOMENDACIONES:

Contenido de la tarea:

- Socializar con los miembros del equipo los procedimientos de trabajo a fin de delimitar roles, responsabilidades y autoridades.

Organización del puesto de trabajo:

Revisar las condiciones de:

- Descanso durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.
- Rotación de los turnos a fin de garantizar el descanso oportuno requerido por el personal, haciendo énfasis en los fines de semana, puesto que en estos días se realizan actividades familiares y sociales
- Analizar con el coordinador del proceso la posibilidad de establecer parámetros de pausas activas durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.

Gestión del Recurso Humano:

- Realizar actividades anuales de re inducción a fin de actualizar, recordar y mantener los conceptos, políticas y procedimientos de trabajo.
- Incluir en el cronograma de capacitación, actividades que formen al personal en la realización eficiente de la labora asignada, de acuerdo a los objetivos de cada proceso.
- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.

- Elaborar el plan de trabajo SSOMA, por procesos de acuerdo a los riesgos de cada uno, empleando diversas metodologías y estrategias que faciliten la participación activa de los colaboradores en las actividades de SSOMA.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Establecer una política organizacional de desempeño laboral a fin de incentivar los buenos resultados.
- Establecer como estrategia de comunicación el buzón de sugerencias, a fin de que el personal exponga sus inquietudes.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.

Morbilidad:

- Realizar gimnasia laboral antes y durante la jornada, a fin de facilitar el funcionamiento del sistema osteomuscular.

5.1.5. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL NITRAX (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional.

Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se viven al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo vivencian el ambiente laboral

los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.
- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA
- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del % del total de colaboradores del proceso de empaque por línea. La información se obtuvo

mediante la aplicación de una encuesta diligenciada por los colaboradores de los diferentes procesos de la organización.

PROCEDIMIENTO

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.
- Aplicación de la encuesta de clima laboral
- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.

- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 12.7; lo que lo ubica en un grado medio de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones
- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en el clima del proceso son:

- Diversidad de tareas
 - Posibilidad de toma de decisiones
 - Dificultad de la tarea
-
- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 7,0; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
- Amabilidad de sus jefes
- Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
- Naturaleza positiva de la supervisión
- Cooperación entre compañeros

- Relaciones con sus compañeros de trabajo
- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 17.3, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad bajo.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Turnos extensos
- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Rotación en los turnos de trabajo
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 48,0 lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Rotación en cargos u oficios
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Organización sindical
- Cumplimiento del horario de trabajo

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 85.0 lo cual lo ubica en un nivel bajo de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 23,3 (Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 1.7 (Bajo)
- Área Emocional: promedió 12.3 (Bajo)
- Área Comportamental 8.0 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 45.3 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

RECOMENDACIONES:

Contenido de la tarea:

- Socializar con los miembros del equipo los procedimientos de trabajo a fin de delimitar roles, responsabilidades y autoridades.

- Diseñar en compañía de Salud Ocupacional, Sistemas de gestión, la coordinación del proceso y Recursos Humanos, actividades de motivación a fin de dinamizar las jornadas laborales, disminuyendo el impacto de la monotonía en los colaboradores.
- Incluir en el cronograma de capacitación, actividades que formen al personal en la realización eficiente de la labor asignada, de acuerdo a las modificaciones técnicas y modernización que ha tenido el proceso.

Organización del puesto de trabajo:

Revisar las condiciones de:

- Descanso durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.
- Rotación de los turnos a fin de garantizar el descanso oportuno requerido por el personal, haciendo énfasis en los fines de semana, puesto que en estos días se realizan actividades familiares y sociales

Gestión del Recurso Humano:

- Diseñar en compañía de Salud Ocupacional, Sistemas de gestión, la coordinación del proceso y Recursos Humanos, jornadas periódicas dinamizadoras a fin de romper la monotonía de las operaciones debido a la poca rotación del recurso humano.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.

- Establecer como estrategia de comunicación el buzón de sugerencias, a fin de que el personal exponga sus inquietudes.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.

5.1.6. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL PERSONAL DE APOYO (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el

propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional. Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se viven al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo viven el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.
- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA

- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del % del total de colaboradores del proceso de empaque por línea. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta diligenciada por los colaboradores de los diferentes procesos de la organización.

PROCEDIMIENTO

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.
- Aplicación de la encuesta de clima laboral
- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.
- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 13.43; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones
- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Posibilidad de toma de decisiones

- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 9,36; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
- Amabilidad de sus jefes
- Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
- Naturaleza positiva de la supervisión
- Cooperación entre compañeros
- Relaciones con sus compañeros de trabajo

- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 21.21, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Turnos extensos
- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Rotación en los turnos de trabajo
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Descansos los fines de semana

- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 56.93, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Capacitaciones personales
- Oportunidades de ascenso
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Cumplimiento del horario de trabajo

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 100.93 lo cual lo ubica en un nivel medio de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 26,86(Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.36 (Bajo)
- Área Emocional: promedió 15.79 (Bajo)
- Área Comportamental:8.57 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 53.57 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Apetito exagerado

RECOMENDACIONES:

Contenido de la tarea:

- Socializar con los miembros del equipo los procedimientos de trabajo a fin de delimitar roles, responsabilidades y autoridades.

Organización del puesto de trabajo:

Revisar las condiciones de:

- Descanso durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.
- Rotación de los turnos a fin de garantizar el descanso oportuno requerido por el personal, haciendo énfasis en los fines de semana, puesto que en estos días se realizan actividades familiares y sociales

Gestión del Recurso Humano:

- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.

Morbilidad:

- Solicitar al casino una dieta que ayude a satisfacer los requerimientos nutricionales del personal.

5.1.7. INFORME MEDICIÓN CLIMA LABORAL SERVICIOS GENERALES (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11. Con el propósito de hacer este lo más dinámico posible, y a la vez brindarle mayor claridad y transparencia ha dicho proceso.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la misma.

La medición de clima organizacional será aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos.

La medición de clima, al igual que los demás procesos organizacionales reviste gran importancia, puesto que los resultados suministrados serán empleados en beneficio del bienestar organizacional.

Se tendrán en cuenta la percepción que tienen los empleados de factores que se viven al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales serán evaluados mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

El proceso descrito previamente será realizado siempre que se requiera y se empleara a una muestra representativa del (30%) del total de colaboradores de la Sipor Ltda.

La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo vivencian el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad de los procesos de prestación de servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.
- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA
- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del % del total de colaboradores del proceso de empaque por línea. La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta diligenciada por los colaboradores de los diferentes procesos de la organización.

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.
- Aplicación de la encuesta de clima laboral
- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.

- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.
- Redactar el informe final del proceso de medición de clima organizacional.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio del grupo es de 12.7; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas
- Posibilidad de toma de decisiones
- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

Entre los factores que podrían incidir en forma negativa en el clima laboral a largo plazo se encuentra:

- Posibilidad de toma de decisiones
- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio del grupo es 10,5; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
- Amabilidad de sus jefes
- Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
- Naturaleza positiva de la supervisión
- Cooperación entre compañeros
- Relaciones con sus compañeros de trabajo

- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio del grupo es 21.4, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Turnos extensos
- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Descansos los fines de semana

En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 58.0, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional
- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones

- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Capacitaciones personales
- Funciones claras y específicas
- Oportunidades de ascenso
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Organización sindical
- Cumplimiento del horario de trabajo

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 102.6, lo cual lo ubica en un nivel bajo de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 25.4 (Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.5 (Bajo)
- Área Emocional: promedio 14.7 (Bajo)
- Área Comportamental: 9.4 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 28.32 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Apetito exagerado
- Dolor de cintura

RECOMENDACIONES:

Contenido de la tarea:

- Socializar con los miembros del equipo los procedimientos de trabajo a fin de delimitar roles, responsabilidades y autoridades.

Organización del tiempo de trabajo:

- Convocar una reunión en la que intervenga el coordinador del proceso y el Director de operaciones, a fin de Revisar:
 - Descanso durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.
 - Rotación de los turnos a fin de garantizar el descanso oportuno requerido por el personal, haciendo énfasis en los fines de semana, puesto que en estos días se realizan actividades familiares y sociales
 - Tiempo de almuerzo y cena durante la jornada laboral, a fin de verificar que el tiempo de descanso y alimentación sea adecuado.

Gestión del Recurso Humano

- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.

- Realizar actividades de socialización de roles y responsabilidades, a fin de clarificar con el equipo de trabajo la participación individual de cada miembro.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.
- Establecer como estrategia de comunicación el buzón de sugerencias, a fin de que el personal exponga sus inquietudes.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.

Morbilidad:

- Solicitar al casino una dieta que ayude a satisfacer los requerimientos nutricionales del personal.
- Realizar gimnasia laboral antes y durante la jornada, a fin de facilitar el funcionamiento del sistema osteomuscular

5.1.8. INFORME GENERAL MEDICIÓN CLIMA LABORAL SIPOR LTDA (2009-2010)

INTRODUCCIÓN

En la presente sección, se pretende describir los lineamientos que respaldan el proceso de medición de clima organizacional en el contexto laboral de **SIPOR LTDA**, ubicado en la ciudad de Cartagena carretera Mamonal Km. 11.

El proceso de medición de clima laboral de **SIPOR LTDA** está dirigido a medir la percepción que tienen los colaboradores de la organización, del ambiente de trabajo, a fin de diseñar estrategias, que redunden positivamente en la calidad de la vida laboral de los colaboradores. La medición de clima organizacional fue aplicada en todos los procesos, bajo la dirección de la coordinadora de Recursos Humanos. Se empleo una muestra representativa del 56% del total de colaboradores de la organización. La tabulación de la información será realizada por la coordinadora de Recursos Humanos.

En la medición se analizaron las percepciones que tienen los colaboradores de factores que se viven al interior de la organización y repercuten directamente en las relaciones de los trabajadores dentro y fuera de ella, tales como: Relaciones Humanas, Organización del tiempo de trabajo, Gestión de personal, Contenido de la tarea y Morbilidad; los cuales se evaluaron mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003.

Una vez sistematizados los datos serán divulgados a la Gerencia y Coordinadores de proceso. Es importante resaltar la confidencialidad de la información, la cual debe ser registrada en los archivos de recursos humanos.

JUSTIFICACION

El mercado laboral actual, para mantener el nivel competitivo, requiere de procesos de alta calidad en el cual se garanticen la total satisfacción de los clientes de la organización tanto externo, como interno.

La importancia de la medición de clima organizacional radica en la oportunidad de ofrecer al Alta gerencia información acerca de cómo vivencian el ambiente laboral los colaboradores de la empresa, a fin de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo como premisa que trabajadores motivados y laborando en un ambiente confortable, redundan en forma positiva en la efectividad del servicios.

La viabilidad del proceso está representada en la disponibilidad del Recurso Humano, el acceso a los sistemas y la sencilla metodología de aplicación del instrumento.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los colaboradores de SIPOR LTDA, mediante la aplicación del instrumento elaborado por Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003, con el fin último de diseñar estrategias tendientes a optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Sipor Ltda.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las percepciones de los colaboradores de SIPOR LTDA teniendo en cuenta los factores previamente seleccionados.
- Diseñar estrategias tendientes a optimizar la CVL de los colaboradores de SIPOR LTDA
- Crear estrategias de mejoramiento continuo en cuanto a la gestión de procesos.

METODOLOGÍA

En el proceso de medición de clima se empleó una muestra del 56% del total de colaboradores de la organización, distribuido así:

PROCESOS	PERSONAS	ENCUESTADOS	COBERTURA
ADMINISTRACION	17	13	76%
ASEO	36	16	44%
PDA	45	29	64%
NICA	64	13	20%
BODEGA	70	41	59%
MEZCLA FISICA	72	22	31%
EMPAQUE POR LINEA	80	63	79%
MANTENIMIENTO	16	12	75%
MATERIAS PRIMAS	14	10	71%
MUELLE	28	26	93%
NITRAX	6	3	50%
SERVICIOS GENERALES	52	30	58%
TOTAL	500	278	56%

PROCEDIMIENTO:

- Selección de la herramienta de medición del clima laboral.
- Elaboración del cronograma de aplicación de la encuesta de clima por procesos.
- Sensibilización a los colaboradores acerca del proceso de medición de clima laboral: (objetivo, alcance, metodología), a fin de minimizar las resistencias.
- Aplicación de la encuesta de clima laboral.
- Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe por procesos, y general, el cual será analizado inicialmente por el departamento de recursos humanos y la gerencia de SIPOR LTDA.
- Publicación de las conclusiones del estudio a los coordinadores de proceso, a si como, los planes de acción a implementar.
- Una vez divulgados los datos se anexará el informe en los archivos de recursos humanos.

TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Ver tabla tabulación por procesos.

Análisis de la información:

- En el área 1, referente al contenido de la tarea, el promedio general fue de 13.37; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 1 evalúa los siguientes aspectos:

- Diversidad de tareas

- Posibilidad de toma de decisiones
- Dificultad de la tarea
- Claridad en las funciones
- Coherencia entre funciones y habilidades
- Satisfacción con las funciones
- Disponibilidad del tiempo para el desarrollo de las funciones

Entre los factores que podrían incidir en forma negativa en el clima laboral a largo plazo se encuentra:

- Posibilidad de toma de decisiones
- En el área 2, referente a las relaciones humanas, el promedio general fue de 9.58; lo que lo ubica en un grado bajo de peligrosidad.

El área 2 evalúa los siguientes aspectos:

- Dificultad para hablar con sus jefes
- Amabilidad de sus jefes
- Acompañamiento de otras personas en el área de trabajo
- Naturaleza positiva de la supervisión
- Cooperación entre compañeros
- Relaciones con sus compañeros de trabajo
- En el área 3, referente a la Organización del tiempo de trabajo, el promedio general fue de 61.21 lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 3 evalúa los siguientes aspectos:

- Duración de la jornada de trabajo
- Rotación en los turnos de trabajo
- Trabajo extra
- Trabajo nocturno
- Pausas reglamentarias
- Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- Turnos extensos
- Descansos los fines de semana
- Ritmo de trabajo muy rápido

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia en el clima del proceso son:

- Rotación en los turnos de trabajo
 - Posibilidad de descansos cortos no reglamentarios
- En el área 4, referente a la Gestión del Recurso Humano, el promedio del grupo es 58.0, lo que lo ubica en un grado de peligrosidad medio.

El área 4 evalúa los siguientes factores:

- Inducción al personal nuevo
- Re inducción
- Instrucciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Capacitaciones técnicas
- Capacitaciones personales
- Actividades de Salud Ocupacional

- Funciones claras y específicas
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Estabilidad laboral
- Programas de recreación para la familia
- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Reconocimiento del desempeño laboral
- Organización sindical
- Existencia de fondos y cooperativas
- Dificultad para obtener un permiso
- Cumplimiento del horario de trabajo
- Carácter vigilante de la supervisión
- Sanciones
- Programa de Salud Ocupacional

De los aspectos relacionados anteriormente los que presentan mayor incidencia son:

- Capacitaciones personales
- Rotación en cargos u oficios
- Oportunidades de ascenso
- Salario
- Salario equitativo
- Programas de recreación para la familia

- Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin
- Auxilios para la educación de la familia
- Servicios de salud para la familia
- Organización sindical
- Cumplimiento del horario de trabajo

El promedio general de la medición de clima en las diferentes áreas es de 104.99, lo cual lo ubica en un nivel bajo de peligrosidad, lo que implica una intervención de los factores que impactan en forma negativa en el ambiente de trabajo.

En relación a la Morbilidad se evaluaron las siguientes áreas:

- Área Fisiológica: promedio 27.12 (Bajo)
- Área Cognoscitiva: promedio 2.53 (Bajo)
- Área Emocional: promedio 15.77 (Bajo)
- Área Comportamental: 9.39 (Bajo)

El promedio total de la Morbilidad es de 54.52 lo cual lo ubica en un nivel de peligrosidad bajo.

De los aspectos evaluados que puede a largo plazo incidir en la morbilidad son:

- Cansancio Muscular
- Apetito exagerado
- Dolor de cintura

RECOMENDACIONES:

Contenido de la tarea:

- Socializar con los miembros del equipo los procedimientos de trabajo a fin de delimitar roles, responsabilidades y autoridades.

Organización del tiempo de trabajo:

- Convocar una reunión en la que intervenga los coordinadores de procesos y el Director de operaciones, a fin de Revisar:
 - Descanso durante la jornada laboral, que minimice el cansancio durante la misma.
 - Rotación de los turnos a fin de garantizar el descanso oportuno requerido por el personal, haciendo énfasis en los fines de semana, puesto que en estos días se realizan actividades familiares y sociales

Gestión del Recurso Humano

- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos o en el programa de estilo de vida saludable de Salud Ocupacional, charlas referentes al desarrollo personal abiertas a todo el público.
- Diseñar en compañía de Salud Ocupacional, Sistemas de gestión, la coordinación del proceso y Recursos Humanos, jornadas periódicas dinamizadoras a fin de romper la monotonía de las operaciones debido a la poca rotación del recurso humano.
- Realizar el procedimiento para convocatorias de selección internas, a fin de fomentar los ascensos y promociones internas.
- Incluir en el plan de capacitación charlas de administración efectiva del dinero a fin de facilitar la satisfacción de las necesidades básicas.
- Solicitar a la caja de compensación y EPS la programación de actividades referentes a: recreación, educación, vivienda y salud, en las cuales se incluya al núcleo familiar, a fin de facilitar el desarrollo de las mismas.

- Establecer como estrategia de comunicación el buzón de sugerencias, a fin de que el personal exponga sus inquietudes.
- Retomar una campaña de sensibilización acerca del cumplimiento del horario de trabajo.

Morbilidad:

- Solicitar al casino una dieta que ayude a satisfacer los requerimientos nutricionales del personal.
- Establecer procedimientos para las rutinas de calentamiento laboral al inicio de los turnos, a fin de preparar a los músculos del cuerpo para el desarrollo de las actividades laborales.

FIGURA 1.

El promedio Empaque de simples es de 15.29; lo que lo ubica en un grado medio de peligrosidad.

Los demás procesos presentan niveles bajos de peligrosidad.

FIGURA 2.

En esta área todos los procesos se encuentran en grado bajo de peligrosidad, el grado más alto es de 10,91 de Empaque por línea, acercándose al tope de esta área.

FIGURA 3.

Los grados bajos de peligrosidad los presenta Administración, Bodega, Nitrox.

Aseo, Empaque de simples, Mantenimiento, Materias primas, Empaque por línea, Muelle, Nica, PDA y Servicios generales están en nivel Medio, alejados del tope.

FIGURA 4.

Todos los procesos del área 4, se encuentran en grado Medio de peligrosidad.

FIGURA 5.

El grado de peligrosidad global para NITRAX es Bajo.

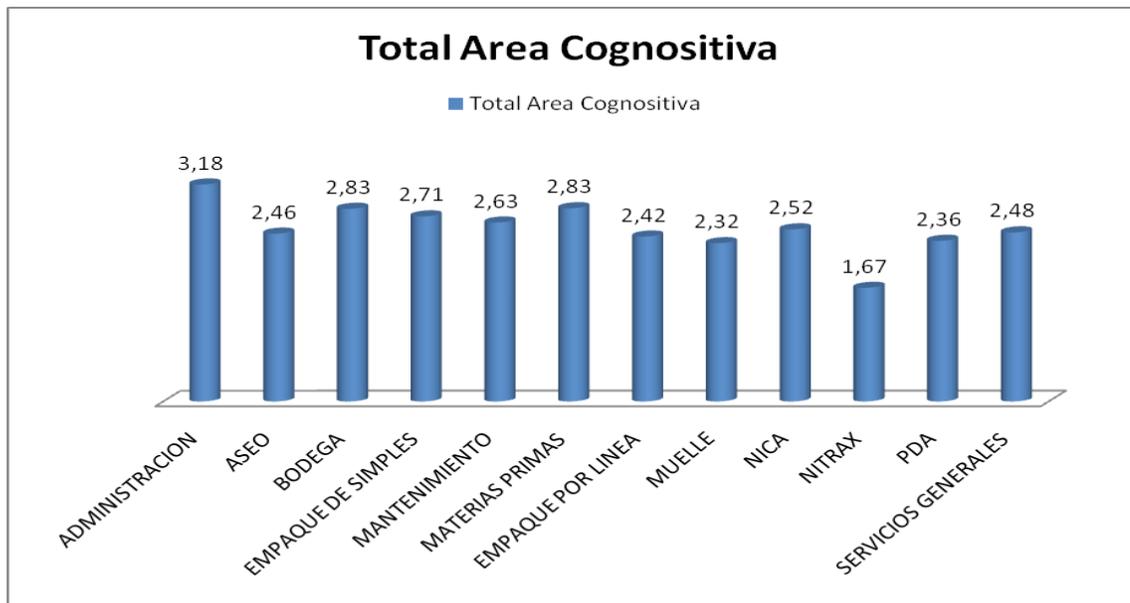
Los demás procesos presentan un grado de peligrosidad Medio.

FIGURA 6.

El área fisiológica presenta un grado de peligrosidad Bajo a nivel general.

FIGURA 7.

TOTAL ÁREA COGNOSCITIVA



El área cognoscitiva presenta un grado de peligrosidad Bajo a nivel general.

El grado más alto lo presenta administración con 3,18, sin embargo esta en grado Bajo.

FIGURA 8.

El área comportamental presenta un grado de peligrosidad Bajo a nivel general.

FIGURA 9.

El área emocional presenta un grado de peligrosidad Bajo a nivel general.

FIGURA 10.

El total de Morbilidad sentida presenta un grado de peligrosidad Bajo a nivel general.

CAPITULO VI

6.

6.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con la información recolectada y los resultados obtenidos el grado de peligrosidad es bajo a nivel general.

Sin embargo, es necesario aumentar los esfuerzos orientados a disminuir los efectos de los componentes del Área 4 que presentan mayor incidencia, como lo son: Capacitaciones personales, Rotación en cargos u oficios, Oportunidades de ascenso, Salario, Salario equitativo, Programas de recreación para la familia, Prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda para este fin, Auxilios para la educación de la familia, Servicios de salud para la familia, Organización sindical, Cumplimiento del horario de trabajo; la mayoría de los cuales actúa como elemento motivador para los trabajadores.

Adicionalmente, se recomienda incluir en el cronograma de capacitación, actividades que formen al personal en la realización eficiente de la labor asignada, de acuerdo a las modificaciones técnicas y modernización de los procesos; rotación de los turnos a fin de garantizar el descanso oportuno requerido por el personal, haciendo énfasis en los fines de semana, puesto que es estos días se realizan actividades familiares y sociales; así mismo se requiere verificar la rotación de los turnos nocturnos a fin de no exceder el tiempo de trabajo en este horario; realizar el procedimiento para convocatorias de selección interna a fin de fomentar los ascensos y promociones internas; establecer como estrategia de comunicación, las reuniones con los líderes administrativos a fin de transmitir información en forma oportuna y clarificar temas de interés; socializar con los miembros de la empresa los procedimientos de trabajo a fin de delimitar roles, responsabilidades y autoridades.

Cabe resaltar la importancia de la comunicación entre la empresa y los colaboradores dentro de este proceso, debido a que un clima laboral favorable, beneficia a ambas partes.

BIBLIOGRAFIA

- CAMACHO OSPINA, Edna Liliana Forero Viví Rubí Esther, Páez Saavedra Cayetano Rodríguez Muñoz María Antonia. Análisis de puestos de trabajo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Universidad Jorge Tadeo Lozano (1998). Disponible en http://www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/cis/pdf/tujtl_31.pdf
- PULGARÍN M. Diana; TRUJILLO, Gustavo. “Estudio de riesgos sicosociales y análisis de puestos de trabajo de la cooperativa de ahorro y crédito de los

trabajadores de educación”. Trabajo de Grado para optar al título de Ingenieros Industriales. Universidad Tecnológica de Pereira (2008). Disponible en <http://biblioteca.utp.edu.co/tesisdigitales/texto/658306G633.swf>

- **Comité Mixto OIT-OMS**. Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984
- IZQUIERDO MANCILLA Fernando. Disponible en http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtml
- MELIÁ NAVARRO, Josep Lluís. “¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa? Metodologías, Oportunidades y Tendencias “ Disponible en <http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0303.pdf>
- MELIÁ NAVARRO, Josep Lluís. “¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa? Metodologías, Oportunidades y Tendencias “Disponible en <http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0303.pdf> Pág. 10.
- GARCÍA MENÉNDEZ, Maite. “El control de los Riesgos Psicosociales en la empresa: una necesidad, una obligación o un recurso de mejora para la cuenta de resultados” Disponible en <http://www.rrhhdigital.com/ampliada.php?sec=46&id=67601>

- MENDEZ L. Carlos E. “Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas contables y administrativas.
- Resolución N° 2646 del 2008 Julio 17 del Ministerio de Protección Social.

ANEXO A.

Encuesta para la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales de origen laboral

Empresa _____ Sección _____

Nivel operativo _____ Nivel administrativo _____ Cargo _____

Fecha _____ Evaluador _____

Área 1: Contenido de la tarea				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	1	2	3	4
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	1	2	3	4
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	4	3	2	1
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1	2	3	4
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1	2	3	4
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1	2	3	4
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	1	2	3	4
Subtotales				
Total Área 1:				

Área 2: Relaciones humanas				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1	2	3	4
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1	2	3	4
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	4	3	2	1
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1	2	3	4
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1	2	3	4

13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4
Subtotales				
Total Área 2:				

Área 3: Organización del tiempo de trabajo				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	4	3	2	1
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	4	3	2	1
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	4	3	2	1
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	4	3	2	1
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	1	2	3	4
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	1	2	3	4
20. ¿Tiene que doblar turno?	4	3	2	1
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	1	2	3	4
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	4	3	2	1
Subtotales				
Total Área 3:				

Área 4: Gestión de personal				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1	2	3	4
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	1	2	3	4
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para	1	2	3	4

realizar adecuadamente el oficio o el cargo?				
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	1	2	3	4
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	1	2	3	4
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	1	2	3	4
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	1	2	3	4
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	1	2	3	4
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	1	2	3	4
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	1	2	3	4
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	1	2	3	4
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1	2	3	4
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	1	2	3	4
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	1	2	3	4
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	1	2	3	4
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	1	2	3	4
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	1	2	3	4
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	1	2	3	4
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliarse?	1	2	3	4
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	4	3	2	1
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al	4	3	2	1

cumplimiento del horario?				
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	4	3	2	1
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	4	3	2	1
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	1	2	3	4
Subtotales				
Total Área 4:				

Bocanument – Berján Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2003

Morbilidad sentida: Alteraciones físicas y síquicas asociadas con situaciones estresantes derivadas del trabajo				
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?				
Reacciones	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
1. Dolor de cabeza	4	3	2	1
2. Mareos	4	3	2	1
3. Ganas de vomitar	4	3	2	1
4. Gastritis	4	3	2	1
5. Diarrea	4	3	2	1
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	4	3	2	1
7. Dolor de cintura	4	3	2	1
8. Cansancio muscular	4	3	2	1
9. Temblor en las manos	4	3	2	1
10.Sudor en las manos	4	3	2	1
11.Palpitaciones	4	3	2	1
12.Rasquiña o picazón en la piel	4	3	2	1
13.Brotes en la piel	4	3	2	1
14.Muchas ganas de dormir	4	3	2	1

15.Duerme mal	4	3	2	1
16.Le dan muchas ganas de comer	4	3	2	1
17.Pierde el apetito	4	3	2	1
18.Se le olvida hacer las cosas	4	3	2	1
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	4	3	2	1
20.Se siente inseguro	4	3	2	1
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	4	3	2	1
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	4	3	2	1
23.Se vuelve agresivo	4	3	2	1
24.Se irrita o enoja con facilidad	4	3	2	1
25.Se desespera	4	3	2	1
26.Se siente triste	4	3	2	1
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	4	3	2	1
28.Se siente como frustrado	4	3	2	1
29.Le dan ganas de llorar	4	3	2	1
30.Se deprime	4	3	2	1
31.Disminuye su capacidad sexual	4	3	2	1
32.Es incapaz de hacer las cosas	4	3	2	1
33.Se ausenta del trabajo	4	3	2	1
34.Le da dificultad estarse quieto	4	3	2	1
35.Dificultad para comunicarse con los demás	4	3	2	1
36.Fuma más	4	3	2	1
37.Toma más trago (licor)	4	3	2	1
38.Toma medicamentos para tranquilizarse	4	3	2	1
39.Se accidenta con más frecuencia	4	3	2	1
Subtotales				
Total:				

Bocanument – Berján. Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2.003

PROCESOS	PERSONAS	ENCUESTADOS	COBERTURA
ADMINISTRACION	17	13	76%
ASEO	36	16	44%
PDA	45	29	64%
NICA	64	13	20%
BODEGA	70	41	59%
MEZCLA FISICA	72	22	31%
EMPAQUE POR LINEA	80	63	79%
MANTENIMIENTO	16	12	75%
MATERIAS PRIMAS	14	10	71%
MUELLE	28	26	93%
NITRAX	6	3	50%
SERVICIOS GENERALES	52	30	58%
TOTAL	500	278	56%

Encuesta para la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales de origen laboral

Tablas de conversión

Áreas	Grados de peligrosidad		
	Bajo	Medio	Alto
1	7 - 14	15 - 21	22 - 28
2	6 - 11	12 - 17	18 - 24
3	9 - 17	18 - 26	27 - 36

4	24 - 47	48 - 71	72 - 96
---	---------	---------	---------

Grado de peligrosidad global	
Bajo	46 - 91
Medio	92 - 138
Alto	139 - 184

Morbilidad sentida - Grados de peligrosidad		
Bajo	Medio	Alto
39 - 77	78 - 116	117 - 156

Morbilidad sentida: Grados de peligrosidad según el tipo de reacciones				
Reacciones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Fisiológicas	1 - 17	17 - 33	34 - 50	51 - 68
Cognoscitivas	18 - 19	2 - 3	4 - 5	6 - 8
Emocionales	20 - 31	12 - 23	24 - 35	36 - 48
Comportamentales	32 - 39	8 - 15	16 - 23	24 - 32

Interpretación de los Grados de Peligrosidad	
Bajo	Los Factores de Riesgo Sicosociales requieren "Atención progresiva y vigilancia"
Medio	Los Factores de Riesgo Sicosociales demandan "Atención urgente o lo antes posible"
Alto	Los Factores de Riesgo Sicosociales exigen "Corrección inmediata"

ANEXO B

TABULACIÓN DE LOS PROCESOS

ADMINISTRACION

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,00
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,64
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	2,00
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	2,27
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,27
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,91

7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	2,18
Total Área 1:	14,27
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,82
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	2,27
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	1,64
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	2,00
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,60
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,55
Total Área 2:	10,73
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,27
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	1,00
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	1,91
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	1,18
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	3,00
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	2,91

20. ¿Tiene que doblar turno?	1,18
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	1,64
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	2,64
Total Área 3:	17,73
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,36
24. ¿Se hacen actividades de re inducción?	2,27
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	2,27
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	3,36
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	3,45
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,91
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	2,73
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	3,64
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	3,73
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	2,73
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	3,36
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	2,36
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las	3,82

cajas de compensación?	
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	3,55
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,73
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	3,73
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,91
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	3,91
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	1,45
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	1,64
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	2,73
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	2,09
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	2,09
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	2,09
Total Área 4:	67,91
TOTAL AREAS	110,64
MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES	

ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	2,09
2. Mareos	1,00
3. Ganas de vomitar	1,00
4. Gastritis	1,27
5. Diarrea	1,18
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,36
7. Dolor de cintura	2,00
8. Cansancio muscular	3,55
9. Temblor en las manos	1,18
10.Sudor en las manos	1,45
11.Palpitaciones	1,45
12.Rasquiña o picazón en la piel	1,09
13.Brotes en la piel	1,18
14.Muchas ganas de dormir	1,82
15.Duerme mal	2,00
16.Le dan muchas ganas de comer	1,55
17.Pierde el apetito	1,36
Total Área Fisiológica	26,55
18.Se le olvida hacer las cosas	1,55
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,64
Total Área Cognoscitiva	3,18
20.Se siente inseguro	1,36

21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,36
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,18
23.Se vuelve agresivo	1,18
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,64
25.Se desespera	1,73
26.Se siente triste	1,55
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,27
28.Se siente como frustrado	1,45
29.Le dan ganas de llorar	1,27
30.Se deprime	1,27
31.Disminuye su capacidad sexual	1,09
Total Área Emocional	16,36
32.Es incapaz de hacer las cosas	1,09
33.Se ausenta del trabajo	1,27
34.Le da dificultad estarse quieto	1,45
35.Dificultad para comunicarse con los demás	1,09
36.Fuma más	1,09
37.Toma más trago (licor)	1,09
38.Toma medicamentos para tranquilizarse	1,00
39.Se accidenta con más frecuencia	1,00
Total Área Comportamental	9,09
Total Morbilidad	55,18

BODEGA

PROMEDIO

Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,3
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,7
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	2,3
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,4
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,5
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,8
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	2,4
Total Área 1:	13,6
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,6
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1,9
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	1,5
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	2,3
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,3
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,3

Total Área 2:	9,7
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,7
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	1,4
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	1,9
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	1,3
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	3,0
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	2,4
20. ¿Tiene que doblar turno?	1,2
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,1
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	2,3
Total Área 3:	17,3
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,6
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	2,2
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	2,1
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	2,2
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	2,5
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,1

29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	2,2
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	3,2
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	2,7
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	2,7
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	3,1
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1,5
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	3,0
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	2,8
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,2
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	2,9
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,6
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	3,5
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	2,3
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	2,0

43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	2,8
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	2,2
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	1,9
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	2,3
Total Área 4:	58,7
Total Áreas	99,3

MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	2,0
2. Mareos	1,7
3. Ganas de vomitar	1,5
4. Gastritis	1,3
5. Diarrea	1,8
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,3
7. Dolor de cintura	2,4
8. Cansancio muscular	2,3
9. Temblor en las manos	1,6

10.Sudor en las manos	2,1
11.Palpitaciones	1,6
12.Rasquiña o picazón en la piel	2,0
13.Brotes en la piel	1,9
14.Muchas ganas de dormir	1,9
15.Duerme mal	1,9
16.Le dan muchas ganas de comer	2,7
17.Pierde el apetito	1,6
Total Área Fisiológica	31,0
18.Se le olvida hacer las cosas	1,6
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,3
Total Área Cognoscitiva	2,8
20.Se siente inseguro	1,3
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,6
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,3
23.Se vuelve agresivo	1,5
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,7
25.Se desespera	1,8
26.Se siente triste	1,6
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,1
28.Se siente como frustrado	1,4
29.Le dan ganas de llorar	1,6
30.Se deprime	1,6
31.Disminuye su capacidad sexual	1,3

Total Área Emocional	17,7
32.Es incapaz de hacer las cosas	1,1
33.Se ausenta del trabajo	1,3
34.Le da dificultad estarse quieto	1,6
35.Dificultad para comunicarse con los demás	1,4
36.Fuma más	1,3
37.Toma más trago (licor)	1,6
38.Toma medicamentos para tranquilizarse	1,5
39.Se accidenta con más frecuencia	1,1
Total Área Comportamental	10,9
Total Morbilidad	62,5

ASEO

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,15
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,09
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	2,23
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,36
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,31
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,62

7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	2,23
Total Área 1:	12,46
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,38
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1,31
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	1,77
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1,62
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,42
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,31
Total Área 2:	8,69
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	3,23
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	3,77
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	2,77
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	2,77
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	2,00
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	2,77
20. ¿Tiene que doblar turno?	1,17

21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,92
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	2,31
Total Área 3:	23,62
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,15
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	2,00
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1,62
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	2,54
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	3,00
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,75
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	1,83
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	2,08
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	3,00
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	2,46
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	3,08
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1,77
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	3,92

36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	3,00
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,69
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	3,38
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,62
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	4,00
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	1,38
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	2,38
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	3,31
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	2,15
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	2,23
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	2,54
Total Área 4:	61,23
Total Áreas	106,00
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	

1. Dolor de cabeza	1,85
2. Mareos	1,62
3. Ganas de vomitar	1,58
4. Gastritis	1,69
5. Diarrea	1,31
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,31
7. Dolor de cintura	2,23
8. Cansancio muscular	2,09
9. Temblor en las manos	1,46
10.Sudor en las manos	1,50
11.Palpitaciones	1,33
12.Rasquiña o picazón en la piel	2,00
13.Brotes en la piel	1,85
14.Muchas ganas de dormir	1,62
15.Duerme mal	1,77
16.Le dan muchas ganas de comer	2,15
17.Pierde el apetito	1,54
Total Área Fisiológica	28,08
18.Se le olvida hacer las cosas	1,31
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,25
Total Área Cognoscitiva	2,46
20.Se siente inseguro	1,46
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,23
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,31

23. Se vuelve agresivo	1,08
24. Se irrita o enoja con facilidad	1,33
25. Se desespera	1,54
26. Se siente triste	1,77
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,31
28. Se siente como frustrado	1,25
29. Le dan ganas de llorar	1,33
30. Se deprime	1,46
31. Disminuye su capacidad sexual	1,17
Total Área Emocional	15,85
32. Es incapaz de hacer las cosas	1,31
33. Se ausenta del trabajo	1,15
34. Le da dificultad estarse quieto	1,75
35. Dificultad para comunicarse con los demás	1,31
36. Fuma más	1,00
37. Toma más trago (licor)	1,62
38. Toma medicamentos para tranquilizarse	1,08
39. Se accidenta con más frecuencia	1,00
Total Área Comportamental	10,00
Total Morbilidad	56,38

EMPAQUES

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,38
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer	3,19

su trabajo?	
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	2,40
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,50
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,52
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,95
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	2,52
Total Área 1:	15,29
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,52
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	2,10
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	1,71
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1,86
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,52
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,29
Total Área 2:	10,00
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,81
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	2,67

16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	2,86
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	1,95
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	2,48
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	2,62
20. ¿Tiene que doblar turno?	1,20
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,95
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	2,33
Total Área 3:	21,81
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,14
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	2,10
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1,95
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	3,05
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	3,14
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,86
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	2,79
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	2,86
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	3,21

32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	3,33
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	3,57
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	2,43
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	3,90
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	3,00
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,57
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	3,52
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,81
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	4,00
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	1,95
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	2,05
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	3,05
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	2,19
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	1,76

46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	2,24
Total Área 4:	65,90
Total Áreas	113,00

MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	1,95
2. Mareos	1,19
3. Ganas de vomitar	1,19
4. Gastritis	1,33
5. Diarrea	1,57
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,38
7. Dolor de cintura	2,15
8. Cansancio muscular	2,19
9. Temblor en las manos	1,24
10.Sudor en las manos	1,67
11.Palpitaciones	1,30
12.Rasquiña o picazón en la piel	1,76
13.Brotes en la piel	1,86
14.Muchas ganas de dormir	1,67
15.Duerme mal	1,71

16.Le dan muchas ganas de comer	2,52
17.Pierde el apetito	1,67
Total Área Fisiológica	28,19
18.Se le olvida hacer las cosas	1,38
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,33
Total Área Cognoscitiva	2,71
20.Se siente inseguro	1,33
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,38
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,19
23.Se vuelve agresivo	1,33
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,24
25.Se desespera	1,67
26.Se siente triste	1,40
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,14
28.Se siente como frustrado	1,25
29.Le dan ganas de llorar	1,33
30.Se deprime	1,48
31.Disminuye su capacidad sexual	1,43
Total Área Emocional	16,05
32.Es incapaz de hacer las cosas	1,05
33.Se ausenta del trabajo	1,24
34.Le da dificultad estarse quieto	1,38
35.Dificultad para comunicarse con los demás	1,15
36.Fuma más	1,05
37.Toma más trago (licor)	1,33

38. Toma medicamentos para tranquilizarse	1,29
39. Se accidenta con más frecuencia	1,10
Total Área Comportamental	9,52
Total Morbilidad	56,48

EMPAQUE POR LINEA

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,6
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,6
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	1,9
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,1
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,3
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,5
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	1,7
Total Área 1:	12,7
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	2,5
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	2,2

10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	1,9
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1,9
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,3
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,2
Total Área 2:	10,9
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,2
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	3,5
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	2,0
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	2,3
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	2,7
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	3,0
20. ¿Tiene que doblar turno?	1,7
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,9
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	3,2
Total Área 3:	23,1
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,1
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	2,1
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio?	1,5

o el cargo?	
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	2,5
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	3,1
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,5
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	2,0
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	2,6
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	3,1
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	2,8
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	3,0
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1,9
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	3,7
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	3,0
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,4
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	3,2

39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,6
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	3,9
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliarse?	1,7
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	2,4
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	3,7
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	3,0
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	3,0
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	2,2
Total Área 4:	62,9
Total Areas	109,6
PROMEDIO	
MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	1,7
2. Mareos	1,3

3. Ganas de vomitar	1,2
4. Gastritis	1,3
5. Diarrea	1,5
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,3
7. Dolor de cintura	2,4
8. Cansancio muscular	2,4
9. Temblor en las manos	1,2
10.Sudor en las manos	1,6
11.Palpitaciones	1,3
12.Rasquiña o picazón en la piel	2,1
13.Brotes en la piel	1,8
14.Muchas ganas de dormir	1,4
15.Duerme mal	1,3
16.Le dan muchas ganas de comer	2,3
17.Pierde el apetito	1,3
Total Área Fisiológica	27,0
18.Se le olvida hacer las cosas	1,3
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,2
Total Área Cognoscitiva	2,4
20.Se siente inseguro	1,3
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,2
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,3
23.Se vuelve agresivo	1,2
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,3
25.Se desespera	1,7

26. Se siente triste	1,4
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,1
28. Se siente como frustrado	1,2
29. Le dan ganas de llorar	1,3
30. Se deprime	1,3
31. Disminuye su capacidad sexual	1,3
Total Área Emocional	15,5
32. Es incapaz de hacer las cosas	1,1
33. Se ausenta del trabajo	1,1
34. Le da dificultad estarse quieto	1,3
35. Dificultad para comunicarse con los demás	1,1
36. Fuma más	1,0
37. Toma más trago (licor)	1,4
38. Toma medicamentos para tranquilizarse	1,2
39. Se accidenta con más frecuencia	1,0
Total Área Comportamental	9,3
Total Morbilidad	54,2

MANTENIMIENTO

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,1
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,5
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	2,0

4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,3
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,4
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,6
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	2,3
Total Área 1:	12,8
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,8
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1,8
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	2,0
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1,8
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,1
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,1
Total Área 2:	9,5
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,6
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	2,0
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	2,0

17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	1,8
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	3,4
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	3,8
20. ¿Tiene que doblar turno?	1,8
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,9
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	2,5
Total Área 3:	22,6
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,4
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	3,1
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	2,8
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	2,3
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	3,6
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,8
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	2,4
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	3,8
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	3,6
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	3,3

33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	3,5
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	2,0
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	3,6
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	3,1
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,8
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS?	3,1
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	3,1
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	3,9
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliarse?	1,6
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	2,4
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	2,8
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	2,9
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	2,3

46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	2,4
Total Área 4:	69,0
Total Áreas	113,9

MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	1,8
2. Mareos	1,4
3. Ganas de vomitar	1,1
4. Gastritis	1,1
5. Diarrea	1,3
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,3
7. Dolor de cintura	2,4
8. Cansancio muscular	2,6
9. Temblor en las manos	1,5
10.Sudor en las manos	1,4
11.Palpitaciones	1,5
12.Rasquiña o picazón en la piel	3,4
13.Brotes en la piel	2,0
14.Muchas ganas de dormir	1,6
15.Duerme mal	1,5
16.Le dan muchas ganas de comer	2,6

17.Pierde el apetito	1,1
Total Área Fisiológica	29,0
18.Se le olvida hacer las cosas	1,3
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,4
Total Área Cognoscitiva	2,6
20.Se siente inseguro	1,0
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,0
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,1
23.Se vuelve agresivo	1,1
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,3
25.Se desespera	1,6
26.Se siente triste	1,5
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,3
28.Se siente como frustrado	1,1
29.Le dan ganas de llorar	1,1
30.Se deprime	1,3
31.Disminuye su capacidad sexual	1,4
Total Área Emocional	14,8
32.Es incapaz de hacer las cosas	1,0
33.Se ausenta del trabajo	1,0
34.Le da dificultad estarse quieto	1,9
35.Dificultad para comunicarse con los demás	1,0
36.Fuma más	1,1
37.Toma más trago (licor)	1,4
38.Toma medicamentos para tranquilizarse	1,0

39. Se accidenta con más frecuencia	1,0
Total Área Comportamental	9,3
Total Morbilidad	52,0

MATERIAS PRIMAS

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,00
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,67
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	2,00
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,33
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,17
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,33
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	2,83
Total Área 1:	13,33
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,67
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	2,33
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	1,33

11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	2,17
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,17
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,17
Total Área 2:	9,83
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,17
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	1,50
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	2,50
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	1,67
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	2,83
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	2,83
20. ¿Tiene que doblar turno?	1,50
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	1,83
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	2,33
Total Área 3:	19,17
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,00
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	1,83
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1,33
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	2,83

27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	3,67
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,33
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	2,50
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	3,17
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	4,00
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	2,50
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	1,83
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1,33
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	4,00
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	3,50
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	4,00
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS?	4,00
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,83
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	3,83

41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	2,00
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	2,50
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	3,67
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	3,67
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	1,50
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	1,83
Total Área 4:	65,67
Total Áreas	108,00

MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	1,33
2. Mareos	1,17
3. Ganas de vomitar	1,00
4. Gastritis	1,17
5. Diarrea	1,33
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,00

7. Dolor de cintura	2,17
8. Cansancio muscular	2,33
9. Temblor en las manos	1,17
10.Sudor en las manos	2,33
11.Palpitaciones	1,00
12.Rasquiña o picazón en la piel	2,00
13.Brotes en la piel	1,67
14.Muchas ganas de dormir	1,17
15.Duerme mal	1,50
16.Le dan muchas ganas de comer	2,83
17.Pierde el apetito	1,17
Total Área Fisiológica	26,33
18.Se le olvida hacer las cosas	1,67
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,17
Total Área Cognoscitiva	2,83
20.Se siente inseguro	1,17
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,00
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,17
23.Se vuelve agresivo	1,50
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,83
25.Se desespera	1,33
26.Se siente triste	1,67
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,17
28.Se siente como frustrado	1,33

29. Le dan ganas de llorar	1,33
30. Se deprime	1,50
31. Disminuye su capacidad sexual	1,67
Total Área Emocional	16,67
32. Es incapaz de hacer las cosas	1,17
33. Se ausenta del trabajo	1,00
34. Le da dificultad estarse quieto	1,33
35. Dificultad para comunicarse con los demás	1,00
36. Fuma más	1,00
37. Toma más trago (licor)	1,50
38. Toma medicamentos para tranquilizarse	1,00
39. Se accidenta con más frecuencia	1,00
Total Área Comportamental	9,00
Total:	54,83
PROMEDIO	

MUELLE

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,2
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,7
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	1,8
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,5
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus	1,7

habilidades?	
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,8
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	1,6
Total Área 1:	13,4
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,5
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1,7
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	2,0
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1,4
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,5
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,4
Total Área 2:	9,4
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,8
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	2,9
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	2,9
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	2,5
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	2,0

19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	2,2
20. ¿Tiene que doblar turno?	1,7
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,7
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	1,9
Total Área 3:	21,6
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,3
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	1,8
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1,6
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	2,1
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	2,7
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,6
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	2,0
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	2,6
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	2,9
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	2,8
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	2,5

34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	2,2
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	3,5
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	3,0
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,0
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	2,2
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,4
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	3,6
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	2,3
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	1,8
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	2,5
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	2,6
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	1,7
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	1,9
Total Área 4:	57,3
Total Áreas	101,6

--	--

MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	1,6
2. Mareos	1,2
3. Ganas de vomitar	1,4
4. Gastritis	1,1
5. Diarrea	1,4
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,2
7. Dolor de cintura	2,2
8. Cansancio muscular	2,1
9. Temblor en las manos	1,3
10.Sudor en las manos	2,0
11.Palpitaciones	1,5
12.Rasquiña o picazón en la piel	1,5
13.Brotes en la piel	1,6
14.Muchas ganas de dormir	1,4
15.Duerme mal	1,6
16.Le dan muchas ganas de comer	2,8
17.Pierde el apetito	1,7
Total Área Fisiológica	27,5
18.Se le olvida hacer las cosas	1,3

19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,1
Total Área Cognoscitiva	2,3
20.Se siente inseguro	1,5
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,2
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,4
23.Se vuelve agresivo	1,3
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,5
25.Se desespera	1,8
26.Se siente triste	1,6
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,1
28.Se siente como frustrado	1,5
29.Le dan ganas de llorar	1,4
30.Se deprime	1,4
31.Disminuye su capacidad sexual	1,4
Total Área Emocional	17,0
32.Es incapaz de hacer las cosas	1,1
33.Se ausenta del trabajo	1,4
34.Le da dificultad estarse quieto	1,7
35.Dificultad para comunicarse con los demás	1,4
36.Fuma más	1,1
37.Toma más trago (licor)	1,7
38.Toma medicamentos para tranquilizarse	1,3
39.Se accidenta con más frecuencia	1,1
Total Área Comportamental	10,8
Total Morbilidad	57,5

NICA

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,29
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,67
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	1,60
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,48
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,76
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,95
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	2,14
Total Área 1:	13,81
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,62
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1,67
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	1,65
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1,90
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,43

13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,29
Total Área 2:	9,48
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,90
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	3,62
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	3,05
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	2,67
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	2,24
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	2,81
20. ¿Tiene que doblar turno?	1,05
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,95
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	2,15
Total Área 3:	23,14
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,14
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	2,60
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	2,10
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	2,62
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	3,16

28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,86
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	2,19
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	2,33
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	3,10
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	3,00
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	3,25
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1,86
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	3,71
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	2,86
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,67
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS?	3,48
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,86
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	4,00
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	1,52

42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	2,45
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	2,95
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	2,33
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	1,74
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	2,38
Total Área 4:	62,95
Total Áreas	109,38

MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	1,67
2. Mareos	1,35
3. Ganas de vomitar	1,30
4. Gastritis	1,70
5. Diarrea	1,30
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,35
7. Dolor de cintura	2,42

8. Cansancio muscular	2,15
9. Temblor en las manos	1,05
10.Sudor en las manos	1,45
11.Palpitaciones	1,19
12.Rasquiña o picazón en la piel	1,86
13.Brotes en la piel	1,57
14.Muchas ganas de dormir	1,52
15.Duerme mal	1,75
16.Le dan muchas ganas de comer	2,20
17.Pierde el apetito	1,33
Total Área Fisiológica	26,24
18.Se le olvida hacer las cosas	1,24
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,29
Total Área Cognoscitiva	2,52
20.Se siente inseguro	1,38
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,33
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,24
23.Se vuelve agresivo	1,33
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,38
25.Se desespera	1,62
26.Se siente triste	1,38
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,14
28.Se siente como frustrado	1,33
29.Le dan ganas de llorar	1,38
30.Se deprime	1,52

31. Disminuye su capacidad sexual	1,43
Total Área Emocional	16,48
32. Es incapaz de hacer las cosas	1,10
33. Se ausenta del trabajo	1,10
34. Le da dificultad estarse quieto	1,33
35. Dificultad para comunicarse con los demás	1,05
36. Fuma más	1,10
37. Toma más trago (licor)	1,19
38. Toma medicamentos para tranquilizarse	1,05
39. Se accidenta con más frecuencia	1,05
Total Área Comportamental	8,95
Total Morbilidad	54,19

NITRAX

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	3,0
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	3,0
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	3,0
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,0
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,0
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,0
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus	1,0

tareas?	
Total Área 1:	12,7
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,0
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1,0
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	2,0
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1,0
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,0
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,0
Total Área 2:	7,0
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,0
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	3,3
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	2,0
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	2,0
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	1,0
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	3,0
20. ¿Tiene que doblar turno?	2,5
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,0
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	1,0
Total Área 3:	17,3
Área 4: Gestión de personal	

23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,0
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	1,0
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1,0
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	1,0
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	1,0
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	1,0
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	1,0
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	3,0
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	2,0
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	2,0
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	3,0
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1,0
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	4,0
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	3,0
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	4,0
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS?	4,0

39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	1,0
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	4,0
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	1,0
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	2,0
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	4,0

44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	1,0
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	1,0
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	1,0
Total Área 4:	48,0
Total Áreas	85,0

MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	1,3
2. Mareos	1,0
3. Ganas de vomitar	1,7
4. Gastritis	1,0
5. Diarrea	1,7
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,3

7. Dolor de cintura	2,0
8. Cansancio muscular	1,7
9. Temblor en las manos	1,3
10.Sudor en las manos	1,0
11.Palpitaciones	1,0
12.Rasquiña o picazón en la piel	1,7
13.Brotes en la piel	1,3
14.Muchas ganas de dormir	1,0
15.Duerme mal	1,3
16.Le dan muchas ganas de comer	1,3
17.Pierde el apetito	1,7
Total Área Fisiológica	23,3
18.Se le olvida hacer las cosas	1,0
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,0
Total Área Cognoscitiva	1,7
20.Se siente inseguro	1,0
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,0
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,0
23.Se vuelve agresivo	1,0
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,0
25.Se desespera	1,0
26.Se siente triste	1,3
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,0
28.Se siente como frustrado	1,0
29.Le dan ganas de llorar	1,0
30.Se deprime	1,0
31.Disminuye su capacidad sexual	1,0
Total Área Emocional	12,3

32.Es incapaz de hacer las cosas	1,0
33.Se ausenta del trabajo	1,0
34.Le da dificultad estarse quieto	1,0
35.Dificultad para comunicarse con los demás	1,0
36.Fuma más	1,0
37.Toma más trago (licor)	1,0
38.Toma medicamentos para tranquilizarse	1,0
39.Se accidenta con más frecuencia	1,0
Total Área Comportamental	8,0
Total Morbilidad	45,3
PROMEDIO	

PDA

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,23
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,86
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	1,75
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,50
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,64
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,50

7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	2,36
Total Área 1:	13,43
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,64
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1,69
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	2,21
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1,36
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,36
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,21
Total Área 2:	9,36
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,21
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	3,07
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	2,50
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	2,23
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	2,29
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	2,79
20. ¿Tiene que doblar turno?	1,31

21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,79
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	2,29
Total Área 3:	21,21
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,29
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	2,21
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1,64
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	2,57
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	2,79
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,43
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	1,64
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	2,00
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	2,69
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	2,57
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	2,79
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1,86
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	3,69

36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	3,00
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,25
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	2,92
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,14
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	3,43
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliarse?	1,64
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	1,77
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	3,50
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	2,57
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	1,69
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	2,38
Total Área 4:	56,93
Total Áreas	100,93
MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de	

su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	1,93
2. Mareos	1,43
3. Ganas de vomitar	1,21
4. Gastritis	1,36
5. Diarrea	1,31
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,71
7. Dolor de cintura	1,85
8. Cansancio muscular	2,00
9. Temblor en las manos	1,14
10.Sudor en las manos	1,57
11.Palpitaciones	1,36
12.Rasquiña o picazón en la piel	1,79
13.Brotes en la piel	1,86
14.Muchas ganas de dormir	1,46
15.Duerme mal	1,31
16.Le dan muchas ganas de comer	2,36
17.Pierde el apetito	1,64
Total Área Fisiológica	26,86
18.Se le olvida hacer las cosas	1,21
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,14
Total Área Cognoscitiva	2,36
20.Se siente inseguro	1,14
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,07

22. Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,50
23. Se vuelve agresivo	1,14
24. Se irrita o enoja con facilidad	1,21
25. Se desespera	1,71
26. Se siente triste	1,43
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,07
28. Se siente como frustrado	1,21
29. Le dan ganas de llorar	1,43
30. Se deprime	1,50
31. Disminuye su capacidad sexual	1,36
Total Área Emocional	15,79
32. Es incapaz de hacer las cosas	1,00
33. Se ausenta del trabajo	1,29
34. Le da dificultad estarse quieto	1,43
35. Dificultad para comunicarse con los demás	1,07
36. Fuma más	1,00
37. Toma más trago (licor)	1,64
38. Toma medicamentos para tranquilizarse	1,29
39. Se accidenta con más frecuencia	1,00
Total Área Comportamental	8,57
Total Morbilidad	53,57

SERVICIOS GENERALES

	PROMEDIO
--	----------

Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,1
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,6
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	1,8
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,4
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,5
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,8
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	2,0
Total Área 1:	12,7
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,9
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	2,1
1. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	1,8
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1,8
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,6
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,4
Total Área 2:	10,5

Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,8
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	2,8
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	2,6
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	2,0
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	2,8
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	3,1
2. ¿Tiene que doblar turno?	1,4
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,7
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	2,2
Total Área 3:	21,4
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,2
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	2,2
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1,5
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	2,3
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	2,7
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,4
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	2,6

3. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	2,5
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	3,2
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	2,3
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	2,7
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1,6
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	3,5
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	2,8
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,3
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS?	3,1
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,2
4. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	4,0
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	2,0
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	2,4
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	3,5

44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	2,4
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	1,8
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	2,1
Total Área 4:	58,0
Total Áreas	102,6

MORBILIDAD SENTIDA:ALTERACIONES FISICAS Y SIQUICAS ASOCIADAS CON SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	
¿Cuáles de las siguientes reacciones le suceden a usted como consecuencia de su trabajo?	
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	1,8
2. Mareos	1,0
3. Ganas de vomitar	1,1
4. Gastritis	1,3
5. Diarrea	1,3
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,4
7. Dolor de cintura	2,0
8. Cansancio muscular	1,9
9. Temblor en las manos	1,4
1.Sudor en las manos	1,5
11.Palpitaciones	1,2
12.Rasquiña o picazón en la piel	1,4

13.Brotes en la piel	1,5
14.Muchas ganas de dormir	1,6
15.Duerme mal	1,6
16.Le dan muchas ganas de comer	2,2
17.Pierde el apetito	1,4
Total Área Fisiológica	25,4
18.Se le olvida hacer las cosas	1,5
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,1
Total Área Cognoscitiva	2,5
2.Se siente inseguro	1,1
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,2
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,3
23.Se vuelve agresivo	1,1
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,5
25.Se desespera	1,4
26.Se siente triste	1,4
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,1
28.Se siente como frustrado	1,1
29.Le dan ganas de llorar	1,2
3.Se deprime	1,2
31.Disminuye su capacidad sexual	1,3
Total Área Emocional	14,7
32.Es incapaz de hacer las cosas	1,1
33.Se ausenta del trabajo	1,2
34.Le da dificultad estarse quieto	1,4

35.Dificultad para comunicarse con los demás	1,2
36.Fuma más	1,1
37.Toma más trago (licor)	1,4
38.Toma medicamentos para tranquilizarse	1,0
39.Se accidenta con más frecuencia	1,0
Total Área Comportamental	9,4
Total Morbilidad	51,92
PROMEDIO	

ANEXO C

TABULACION GENERAL DE SIPOR LTDA

	PROMEDIO
Área 1: Contenido de la tarea	
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	2,28
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	2,69
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	2,07
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1,43
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1,42
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1,65

7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	2,10
Total Área 1:	13,37
Área 2: Relaciones humanas	
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1,67
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1,84
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	1,79
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1,75
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1,36
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1,27
Total Área 2:	9,58
Área 3: Organización del tiempo de trabajo	
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	2,56
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	2,63
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	2,41
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	2,03
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	2,49

19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	2,85
20. ¿Tiene que doblar turno?	1,47
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	2,53
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	2,26
Total Área 3:	20,83
Área 4: Gestión de personal	
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1,22
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	2,12
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1,78
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	2,45
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	2,90
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	2,46
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	2,15
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	2,81
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	3,10
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	2,70

33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	2,97
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1,81
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	3,71
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	3,06
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	3,56
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	3,31
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	2,50
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	3,83
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliarse?	1,74
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	2,12
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	3,16

44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	2,37
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	1,79
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	2,11
Total Área 4:	61,21
TOTAL AREAS	104,99
Reacciones	
1. Dolor de cabeza	1,76
2. Mareos	1,28
3. Ganas de vomitar	1,27
4. Gastritis	1,30
5. Diarrea	1,41
6. Estreñimiento(ponerse duro del estómago)	1,33
7. Dolor de cintura	2,18
8. Cansancio muscular	2,27
9. Temblor en las manos	1,30
10.Sudor en las manos	1,63
11.Palpitaciones	1,31
12.Rasquiña o picazón en la piel	1,88
13.Brotes en la piel	1,68
14.Muchas ganas de dormir	1,51
15.Duerme mal	1,62
16.Le dan muchas ganas de comer	2,31

17.Pierde el apetito	1,46
Total Área Fisiológica	27,12
18.Se le olvida hacer las cosas	1,35
19.Dificultad para concentrarse en su trabajo	1,24
Total Área Cognoscitiva	2,53
20.Se siente inseguro	1,26
21.Siente como miedo, pero no sabe qué hacer	1,21
22.Se siente incapaz de resolver sus problemas	1,25
23.Se vuelve agresivo	1,23
24.Se irrita o enoja con facilidad	1,41
25.Se desespera	1,57
26.Se siente triste	1,50
27. Se siente amenazado por algo pero no sabe qué es.	1,15
28.Se siente como frustrado	1,27
29.Le dan ganas de llorar	1,30
30.Se deprime	1,38
31.Disminuye su capacidad sexual	1,33
Total Área Emocional	15,77
32.Es incapaz de hacer las cosas	1,10
33.Se ausenta del trabajo	1,17
34.Le da dificultad estarse quieto	1,46
35.Dificultad para comunicarse con los demás	1,15
36.Fuma más	1,08
37.Toma más trago (licor)	1,41

38.Toma medicamentos para tranquilizarse	1,15
39.Se accidenta con más frecuencia	1,04
Total Área Comportamental	9,39
Total Morbilidad	54,52