

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

Escuela Profesional Ingeniería Ambiental



Una Institución Adventista

**Análisis y evaluación de riesgos disergonómicos y psicosociales
en la empresa Concretera & Servicios Amazónica (CONSAMA
SAC), distrito de la Banda de Shilcayo, 2017**

Por:

Juan David Chávez Cueva

Asesor:

Ing. Jackson Edgardo Pérez Carpio

Tarapoto, diciembre de 2017

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

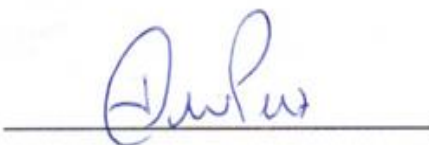
Jackson Edgardo Pérez Carpio, de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***“ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DISERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA CONCRETERA & SERVICIOS AMAZÓNICA (CONSAMA SAC), DISTRITO DE LA BANDA DE SHILCAYO, 2017”*** constituye la memoria que presenta el **Bachiller Juan David Chávez Cueva** para aspirar al título de Profesional de Ingeniero Ambiental, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en *Tarapoto*, a los 28 días del mes de *diciembre* del año 2017.



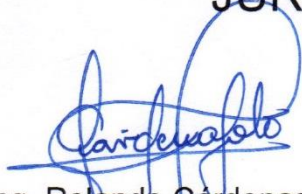
Jackson Edgardo Pérez Carpio

Análisis y Evaluación de riesgos disergonómicos y psicosociales en la empresa Concretera & Servicios Amazónica (CONSAMA SAC), distrito de la Banda de Shilcayo, 2017.

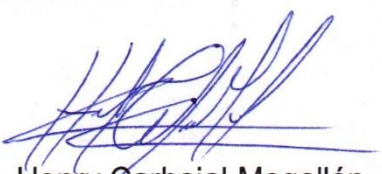
TESIS

Presentada para optar el título profesional de Ingeniero Ambiental

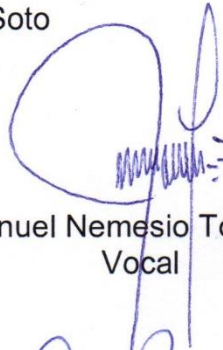
JURADO CALIFICADOR



Ing. Rolando Cárdenas Soto
Presidente



Ing. Henry Carbajal Mogollón
Secretario



Ing. Manuel Nemesio Toribio Yalico
Vocal



Ing. Jackson Edgardo Pérez Carpio
Asesor

Tarapoto, 28 de diciembre de 2017

DEDICATORIA

A Dios, tengo la certeza que él fue el artífice de este trabajo y guía de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A mi Dios por su cuidado y misericordia, la convicción se afirma cuando veo todo lo que ha hecho, hace y hará en mi vida, sus planes son los mejores.

A mi compañera de vida, mi amada Anny, la vida no es fácil pero con tu ayuda las situaciones difíciles se han simplificado, tu perseverancia y pasión por las cosas son mi mayor admiración, eres genial.

A mi pequeño, este proyecto fue apasionante porque me ayudaste a tener las pausas adecuadas y trabajar en equipo, desde pequeño ya eres un gran amigo.

A mis mentores de la vida, gracias Genaro y Vinda, por brindarme amor, respeto por las cosas, apoyo en los momentos más difíciles y sobre todo por enseñarme que el éxito necesita de esfuerzo.

A mis grandes amigos, los mejores hermanos, gran lección de vida familiar es lo que me han enseñado y este proyecto tiene mucho que ver con ustedes, gracias: Jhon, Raquel, Fredy, Saraí y Cesia.

A mi asesor Jackson Pérez, no sólo ha sido mi asesor, gran amigo, eso ha sido posible que el trabajo haya sido más práctico, gracias Maestro.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
SÍMBOLOS USADOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	17
1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2. Justificación	23
1.3. Objetivos.....	24
1.3.1. Objetivo general	24
1.3.2. Objetivos Específicos.....	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	26
2.2. Marco Bíblico Filosófico	32
2.3. Marco Conceptual	34
2.3.1. Ergonomía.....	34
2.3.2. Riesgos Psicosociales.....	39
2.3.3. Normativa	41
2.3.4. Efectos de los Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en la Salud	44
2.3.5. Métodos de Evaluación Ergonómica.....	46
2.3.6. Métodos de Evaluación Psicosocial	48
2.4. Definición de términos.....	49

2.4.1.	Enfermedad Profesional	49
2.4.2.	Posturas.....	49
2.4.3.	Carga Física	50
2.4.4.	Carga Estática.....	50
2.4.5.	Carga Dinámica	50
2.4.6.	Confort Térmico	50
2.4.7.	Vibraciones	51
2.4.8.	Diseño de Puesto de Trabajo	51
2.4.9.	Ambiente Térmico	51
2.4.10.	Ruido	51
2.4.11.	Factores de Riesgo Psicosocial	52
2.4.12.	Carga Mental.....	52
2.4.13.	Salud Mental	52
2.4.14.	Desempeño Laboral	52
2.4.15.	Productividad	53
2.4.16.	Interés por el Trabajador	53
2.4.17.	Estrés Laboral.....	53
2.4.18.	Violencia Laboral	54
2.4.19.	Conflicto Familia-Trabajo.....	54
2.4.20.	Acoso Laboral	54
2.4.21.	Inseguridad Contractual	54
2.4.22.	Desgaste Profesional o Síndrome de Burnout.....	55
CAPÍTULO III: MATERIALES Y METODOS		56
3.1	Área de Estudio	56
3.1.1.	Actividad Económica.....	57
3.1.2.	Registro Nacional de Proveedores	57
3.1.3.	Cantidad de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio	58

3.2	Equipos y Materiales	59
3.2.1.	Equipos	59
3.2.2.	Materiales	59
3.3	Método de la Investigación	60
3.3.1.	Diseño de la Investigación	60
3.3.2.	Tipo de la Investigación	60
3.4	Metodología:	61
3.4.1	Evaluación de Riesgos Disergonómicos.....	61
3.4.2	Evaluación de Riesgos Psicosociales	72
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		75
4.1	Resultados de las Evaluaciones	75
4.1.1.	Resultados de la Evaluación de Riesgos Ergonómicos.....	75
4.1.2.	Resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	78
4.2	Discusión de los Resultados	86
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		90
5.1.	Conclusiones	90
5.2.	Recomendaciones	92
REFERENCIAS.....		94
ANEXOS.....		103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Acciones y Ordenes de Inspección en Seguridad y Salud en el Trabajo	17
Tabla 2. Tipo de Notificaciones según regiones, Abril 2017	20
Tabla 3. Criterios Antropométricos en el Diseño de Puestos de Trabajo	36
Tabla 4. Información General de la Empresa Concretera & Servicios Amazónica SAC ...	56
Tabla 5. Coordenadas de las áreas evaluadas de CONSAMA SAC	57
Tabla 6. Actividades Económicas de CONSAMA SAC	57
Tabla 7. CONSAMA SAC como Proveedor	58
Tabla 8. Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio	58
Tabla 9. Equipos Usados en el Proyecto de Investigación.....	59
Tabla 10. Materiales Usados en el Proyecto de Investigación	60
Tabla 11. Puntuación de la población ocupada de referencia	74
Tabla 12. Evaluación Ergonómica, Método REBA	75
Tabla 13. Evaluación Ergonómica, método OWAS	76
Tabla 14. Evaluación de Exigencias Psicológicas.....	78
Tabla 15. Evaluación de Control Sobre el Trabajo	79
Tabla 16. Inseguridad Sobre el Trabajo	81
Tabla 17. Evaluación del Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	82
Tabla 18. Evaluación de Doble Presencia	84
Tabla 19. Evaluación de Estima	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Notificaciones de Enfermedades Ocupacionales, 2016	22
Figura 2. Consideraciones de aspectos antropométricos	35
Figura 3. Posición adecuada de las articulaciones	37
Figura 4. Principales lesiones en trabajadores con actividad constante.	45
Figura 5. Puesto N° 1 - Contador	63
Figura 6. Puesto N° 2 – Secretario.....	63
Figura 7. Puesto N° 3 - Asist. Administrativo	64
Figura 8. Puesto N° 4 - Gerente General.....	65
Figura 9. Puesto N° 5 - Jefe de Planta.....	65
Figura 10. Puesto N° 6 - Mecánico 1	66
Figura 11. Puesto N° 7 - Mecánico 2.....	67
Figura 12. Puesto N° 8 - Mecánico 3.....	67
Figura 13. Puesto N° 9 - Soldador 1.....	68
Figura 14. Puesto N° 10 - Soldador 2.	69
Figura 15. Puesto N° 12: Operador de Chancadora.	70
Figura 16. Puesto N° 14: Operador de Volquete 1.....	71
Figura 17. Operador de Cargador Frontal.	71
Figura 18. Evaluación Ergonómica, método REBA	76
Figura 19. Evaluación Ergonómica, método OWAS	77
Figura 20. Evaluación de Exigencias Psicológicas	79
Figura 21. Evaluación de Control Sobre el Trabajo	80
Figura 22. Inseguridad Sobre el Trabajo	81
Figura 23. Evaluación del Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	83
Figura 24. Evaluación de Doble Presencia	84

Figura 25. Evaluación de Estima.....	86
Figura 26. Vista externa de las Áreas Administrativas	104
Figura 27. Vista interna de las áreas Administrativas	104
Figura 28. Panorámica del Taller de Mecánica	105
Figura 29. Panorámica del Taller de Soldadura	105
Figura 30. Panorámica de la Planta Chancadora.....	106
Figura 31. Panorámica de la Planta Industrial	106

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Mapa de Ubicación de la Empresa CONSAMA SAC	103
ANEXO 2. Ubicación de las áreas Administrativas y Operacionales de la empresa.	104
ANEXO 3. Hoja de Campo, método REBA adaptado de la Facultad de Ingeniería (2015).	107
ANEXO 4. Formato de Hoja de Campo del método OWAS.	108
ANEXO 5. Formato de evaluación del Cuestionario COPSOQ - ITSAS 21 versión corta, basado de la Dirección General de Relaciones Laborales, (2006).	109
ANEXO 6. Evaluación de riesgo disergonómico en el Área Administrativa a través del método REBA.	111
ANEXO 7. Evaluación de riesgo disergonómico en el Taller de Mecánica a través del método OWAS.	116
ANEXO 8. Evaluación de los riesgos disergonómicos en el Taller de Soldadura a través del método OWAS	119
ANEXO 9. Evaluación de los riesgos disergonómicos en la Planta Chancadora a través del método OWAS.	122
ANEXO 10. Evaluación de los riesgos disergonómicos de los trabajadores de la Planta Chancadora a través del método OWAS.	124
ANEXO 11. Fichas de evaluación del Cuestionario COPSOQ - ITSAS 21 versión corta	127
ANEXO 12. Evaluaciones de riesgos disergonómicos en el Área Administrativa a través del método REBA - Aplicando el Software ERGO IBV	151
ANEXO 13. Evaluaciones de riesgo disergonómica en el Taller de Mecánica a través del método OWAS - Aplicando el Software ERGO IBV	161
ANEXO 14. Evaluaciones de riesgo disergonómico en el Taller de Soldadura a través del método OWAS - Aplicando el Software ERGO IBV	170

ANEXO 15. Evaluaciones de riesgo disergonómico en la Planta Chancadora a través del método OWAS - Aplicando el Software ERGO IBV	178
ANEXO 16. Evaluaciones de riesgo disergonómico en la Planta Chancadora a través del método OWAS - Aplicando el Software ERGO IBV	184
ANEXO 17. Evaluaciones de Riesgo Psicosocial - Aplicando el Software ERGO IBV ..	193

SÍMBOLOS USADOS

DIGESA: Dirección General de Salud

DS: Decreto Supremo

EWA: Ergonomic Workplace Analysis

EPP: Equipo de Protección Personal

INHST: Instituto Nacional de Higiene y Seguridad y Salud en el Trabajo.

MINSA: Ministerio de Salud

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

NTP: Notas Técnicas de Prevención

OCRA: Occupational Repetitive Action

OWAS: Ovako Working Analysis System

REBA: Rapid Entire Body Assessment

RULA: Rapid Upper Limb Assessment

SCTR: Seguro Complementario de Trabajos de Alto Riesgo

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

SUNAT: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria

SUSESO: Superintendencia de Seguridad Social

RESUMEN

Durante los últimos años las enfermedades y accidentes laborales han tomado mucha presencia, ante ello es necesario gestionar los riesgos laborales, la Ley N° 29783 Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo establece la gestión de riesgos, físico, químico, biológico, disergonómico y psicosociales.

El proyecto se basó en analizar y evaluar los riesgos disergonómicos y psicosociales en los trabajadores de la empresa CONSAMA SAC, se analizó cada puesto de trabajo, teniendo una investigación de diseño no experimental transversal de tipo descriptivo, el estudio permitió evaluar el riesgo psicosocial a través del cuestionario COPSOQ – ITSAS 21 y el riesgo disergonómico a través del método REBA aplicado en las áreas administrativas y OWAS en las áreas operacionales.

Los resultados de la evaluación disergonómica con el método REBA muestran que el 80,0% de las posturas adoptadas necesitan una pronta atención, con el método OWAS el 64,0% requieren acciones correctivas a corto plazo, por otro lado las evaluaciones de riesgo psicosocial muestran que en ninguno de los seis apartados predomina con valores favorables para su salud.

En conclusión las fallas puntuales que presenta la institución después del estudio afecta a los trabajadores, ya que su organismo a través de sus posturas lo evidencian y a través del cuestionario indica ausencia de estima, no tienen autonomía, sienten inseguridad laboral, trabajan pensando en los afanes de su hogares.

Palabras clave: Disergonómico, Psicosocial, REBA, OWAS, COPSOQ-ISTAS 21

ABSTRACT

During the last years the occupational diseases and accidents have taken a lot of presence, before it is necessary to manage the occupational risks, the Law N ° 29783 General Law of Safety and Health at Work establishes the risk management, physical, chemical, biological, disergonomic and psychosocial.

The project was based on analyzing and evaluating the disergonomic and psychosocial risks in the workers of the company CONSAMA SAC, each job was analyzed, having a transverse non-experimental design research of descriptive type, the study allowed to evaluate the psychosocial risk through of the COPSOQ questionnaire - ITSAS 21 and the disergonomic risk through the REBA method applied in the administrative areas and OWAS in the operational areas.

The results of the disergonomic evaluation with the REBA method show that 80.0% of the adopted positions need a prompt attention, with the OWAS method 64.0% require corrective actions in the short term, on the other hand the evaluations of psychosocial risk show that in none of the six sections does it predominate with favorable values for its health.

In conclusion, the specific faults that the institution presents after the study affects the workers, since their bodies through their positions show this and through the questionnaire it indicates absence of esteem, they do not have autonomy, they feel insecure at work, they work thinking about the worries of your homes.

Keywords: Disergonomic, Psychosocial, REBA, OWAS, COPSOQ-ISTAS 21

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

Durante los últimos años los accidentes laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) han tomado mucho más presencia que años anteriores, además el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a través del “Anuario Estadístico Sectorial” brinda información profesional, especializada y detallada en cuanto a los aspectos laborales, las deficiencias y debilidades que son tomados como motivo para realizar un análisis y planteamiento de políticas nacionales para mejorar su eficiencia e innovar en las actividades laborales y promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo con políticas aplicables para todos los sectores.

Tabla 1

Acciones y Ordenes de Inspección en Seguridad y Salud en el Trabajo

Acciones, Ordenes de Inspección	San Martin	Total
<i>I. Ordenes de Inspección de procedencia extrema</i>		
- Ordenes Generales	259	39 728
- Ordenes de inspecciones Cerradas	35	33 292
<i>II. Ordenes De Inspección de Procedencia Interna</i>		
- Ordenes Generadas	228	15 445
- Ordenes de Inspecciones Cerradas	91	12 808
<i>III. Actuaciones Inspectivas (Medios de Investigación)</i>		
- Visitas Inspectivas	722	65 105
- Comparecencia	515	60 393
<i>IV. Ordenes de Inspección por Siniestros</i>		
- Accidentes de Trabajo	1	876
- Enfermedades Ocupacionales	-	94
- Incidentes Peligrosos	-	6
- Accidentes Mortales	-	143
<i>V. Materias Inspeccionadas</i>		

<i>Trabajo</i>		
- Despido Arbitrario	9	7 405
- Contratos de Trabajo	149	3 067
- Relaciones Colectivas	19	1276
- Trabajo Forzoso	19	99
- Discriminación en el Trabajo	5	413
- Planillas (Registro de Trabajadores)	282	10 591
<i>Seguridad y Salud En El Trabajo</i>		
- Seguridad y Salud	58	4 058
- Seguro Complementario Trab de Alto Riesgo	19	1 447
<i>Trabajo Adolescente – Infantil</i>		
<i>Trabajo Infantil (de 05 a 11 años)</i>		
1.1. Trabajo Infantil propiamente dicho	6	208
1.2. Trabajo Peligroso	-	1
1.3. Peores formas de Trabajo Infantil	-	85
<i>Trabajo Adolescente (de 12 a 13 años)</i>		
2.1. Trabajo Adolescente propiamente dicho	14	267
2.2. Trabajo Peligroso	-	-
<i>Trabajo Adolescente (de 14 a 17 años)</i>		
2.1. Trabajo Adolescente propiamente dicho	25	332
2.2. Trabajo Peligroso	1	147
2.3. Peores formas de Trabajo Adolescente	-	-
<i>Empleo</i>		
- Capacitación Modalidades Formativas	1	67
- Empresas de intermediación	5	147
- Tercerización	4	-
VI. Resultado de Actuaciones Inspectivas (A+B)	204	5 516
<i>a. Actas de Infracción</i>	71	8 156
- Por obstrucción a la labor Inspectivas	21	2 907
- Por incumplimiento de Normas Sociolaborales en SST	50	5 249
<i>b. Informes de Actuaciones Inspectivas</i>	133	37 360
VII. Trabajadores Afectados		
- Hombres	2 007	274 515
- Mujeres	415	55 347
- Menores	6	431
- Discapacitados	-	74

Fuente: MTPE, 2016

En la Tabla 1 el MTPE a través del “Anuario Estadístico Sectorial” muestra cuadros con Órdenes de Inspección por direcciones regionales y las notificaciones de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales específicamente de la Región de San Martín en comparación a la sumatoria total de las regiones del Perú, la presencia de las inspecciones en SST han sido características por su constancia, los detalles que se consideran muestran los resultados de actuaciones inspectivas por región, el departamento San Martín recibió 204 inspecciones laborales.

Las órdenes de inspección por siniestros en el Perú durante el 2016 fueron 816, en tanto en la Región San Martín sólo fue 1, de las inspecciones por siniestros no se realizó o registro inspección alguna relacionado a enfermedades ocupacionales, incidentes peligros y accidentes mortales, otro rubro de inspección fueron el despido arbitrario, contratos de trabajo, relaciones colectivas, trabajo forzoso, discriminación en el trabajo y planillas, en Seguridad y Salud en el Trabajo se buscó inspeccionar la presencia Seguro Complementario de Trabajos de Alto Riesgo (SCTR) como política de trabajo, todas estas inspecciones se direccionan a velar por el cumplimiento de estándares en SST, en situaciones concretas los resultados y eficacia de cumplimientos no se suelen ver demostrados, en la mayoría de casos por la informalidad de las empresas al registrar a sus trabajadores y/o actividades para evadir y “beneficiarse”.

La Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, (2017) adscrita al MTPE elaboró el “Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo – Abril 2017” en el documento oficial se puede visualizar durante el mes de Abril la presencia y notificaciones de aquellos accidentes, incidentes y reportes que se realizaron independientemente por regiones y sumatoria total de las 24 regiones, los

boletines son sumativos de acuerdo a las notificaciones de sucesos por meses, lo expresado se resume en la tabla 2.

Tabla 2
Tipo de Notificaciones según regiones, Abril 2017

Región	TIPO DE NOTIFICACIONES				Total
	Accidentes Mortales	Accidentes de Trabajo	Incidentes Peligrosos	Enfermedades Ocupacionales	
Amazonas	-	-	-	-	-
Ancash	-	26	1	-	27
Apurímac	-	1	-	-	1
Arequipa	2	132	8	-	142
Ayacucho	-	-	-	-	-
Cajamarca	4	8	-	-	12
Callao	-	31	3	-	34
Cusco	-	6	-	-	6
Huancavelica	-	3	-	-	3
Huánuco	-	-	-	-	-
Ica	-	2	4	-	6
Junín	-	12	4	-	16
La Libertad	2	7	-	-	9
Lambayeque	-	-	1	-	1
Lima Metrop	10	800	31	1	842
Lima	-	4	-	-	4
Loreto	1	52	-	-	54
Madre Dios	-	-	-	-	-
Moquegua	-	9	-	-	9
Pasco	-	3	-	-	3
Piura	2	54	-	-	56
Puno	-	-	-	-	-
San Martín	-	3	-	-	3
Tacna	-	1	-	-	1
Tumbes	-	1	-	-	1
Ucayali	-	3	-	-	3
TOTAL	21	1158	53	1	1233

Fuente: Oficina de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicaciones, 2017.

El Boletín Mensual del mes de Abril detalla que se han registrado 1233 notificaciones, de las cuales el 93,92% son accidentes de trabajo, el 4,30% a incidentes peligrosos, el 1,70% a accidentes mortales y el 0,08% a enfermedades ocupacionales, dejando notar que cada apartado evidencia que los riesgos ocupacionales están presentes (riesgos: físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales), y son causantes de accidentes o incidentes peligrosos en las empresas.

Por otro lado el MTPE a través del reporte “Anuario Estadístico Sectorial, 2016” en su sección de Notificaciones de Enfermedades Ocupacionales reporta que las enfermedades más recurrentes son lideradas por el Lumbago con un 21,88% de enfermedades presentes durante todo el año 2016, escoltado por la presencia de enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo (15,63%), el reporte enfatiza aquellos casos que han sido reportados oficialmente, para los intereses de la presente investigación se puede considerar que las enfermedades que presentan los picos más elevados son los que se relacionan a la investigación, las notificaciones se detallan en la figura 1.

Por lo tanto la investigación se direccionó en atender dos de los cinco riesgos según la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Riesgos Disergonómicos y Psicosociales – por lo que se analizará de manera especial al personal de la empresa Concretera y Servicios Amazónica SAC para desarrollar las evaluaciones disergonómicas que se caracterizan por estar asociadas a posturas físicas forzadas que en muchas ocasiones tiene como consecuencia la presencia de trastornos músculo-esqueléticos y en otros casos hay lesiones dorso-lumbares o por posturas no forzadas que son características por ser inadecuadas (Mestanza, 2013).

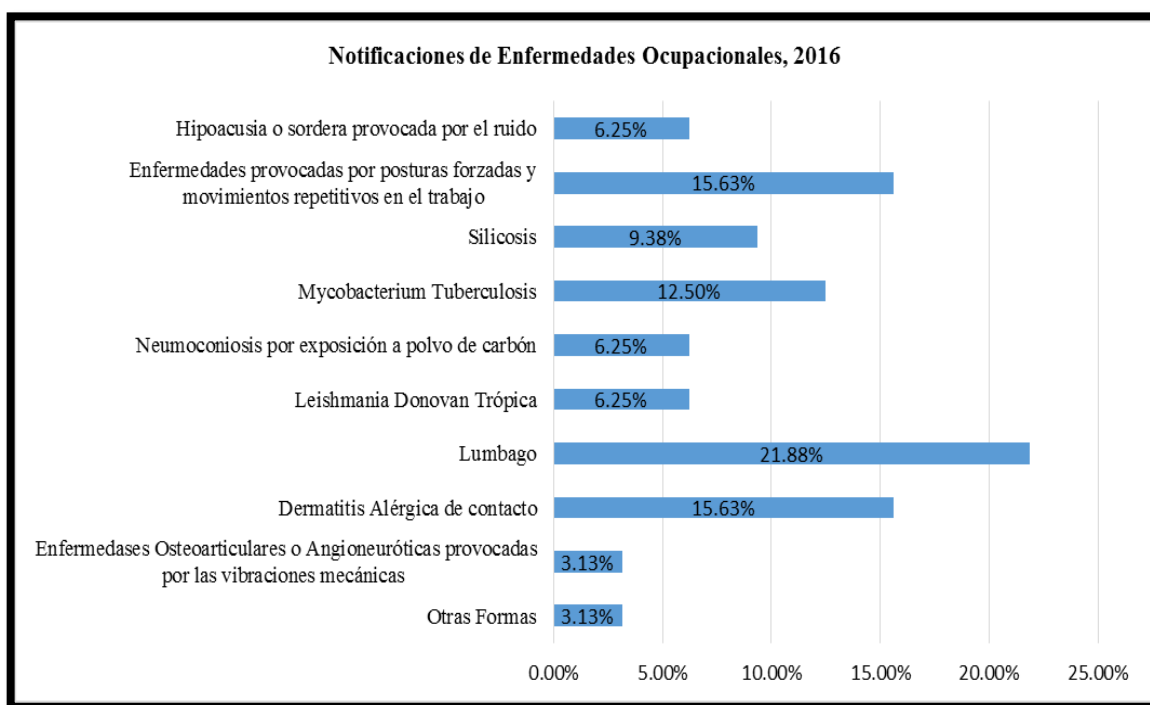


Figura 1. Notificaciones de Enfermedades Ocupacionales, 2016

Fuente: MTPE, 2016

El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana, (2014), establece que los riesgos psicosociales durante el desarrollo de las actividades laborales pueden llegar a convertirse en un gran problema laboral que pueden afectar el desarrollo productivo pero por sobre todo afecta las funciones cognitivas, emocionales y fisiológicas del trabajador, esto es un reflejo que en el Perú ya se necesita que se articule los ordenamientos jurídicos y las instituciones competentes, la falta de experiencia y especialización hacen que no se aborde este tipo de riesgos en Lima como en provincias, este tipo de riesgo es el que menos atención se le brinda a diferencia de los riesgos físicos, químicos, biológicos y disergonómicos.

Todo indica que la evaluación de riesgos psicosociales está en un estado incipiente debido a muchas razones, la difícil que es realizar su evaluación, la falta de desarrollo de técnicas adoptadas a los contextos de cada empresa, la confusión crece a través del estudio de conceptos de las variables de medición del riesgo psicosocial, además su promoción

dentro del marco preventivo en las empresas es mínimo y en algunos casos nulo, demostrando de esta manera la clara preminencia que se le da como factor de seguridad en relación al grupo de riesgos establecido en la ley (Soler, 2008).

Analizando el estudio de riesgo disergonómico y psicosocial se puede identificar que para el riesgo disergonómico no se tiene valoración en cuanto a la adopción de posturas, la identificación se basa en ser cualitativas, en tanto para el riesgo psicosocial no se tiene un instrumento validado que se maneje como estado, además el apoyo psicosocial como política de prevención de riesgo es mínimo o nulo, ya que en su mayoría las empresas buscan como prioridad acelerar y centrarse que la producción no se detenga (Mestanza, 2013).

Aplicando el cuestionario COPSOQ – ITSAS 21 versión corta para el análisis y evaluación psicosocial y la RM-375-2008-TR como normativa madre y vigente para la aplicación de la metodología adecuada en la evaluación de riesgo disergonómico a través del software Ergo – IBV, cuyos resultados permitirán conocer:

¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial y disergonómico a los que están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo durante el desarrollo de sus actividades en la empresa Concretera y Servicios Amazónica SAC?

1.2. Justificación

En el marco de la gestión de riesgos laborales, La Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°. 005-2012-TR, empoderan toda la gestión, reconociendo que las instituciones empleadores deben velar por gestionar los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, de los cuales los riesgos psicosociales deben tener el mismo nivel de reconocimiento que los riesgos ya mencionados, con el fin que en las instituciones a través de las actividades que se realicen

no puedan generar daño en los trabajadores, ya que se considera el factor humano para aumentar la producción o actividades que se desarrollen dentro de las jornadas establecidas (Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana, 2014).

Por otro lado es indispensable realizar evaluaciones ergonómicas de cada puesto o frente de trabajo para identificar los niveles de los factores de riesgo, a pesar que las legislaciones laborales en seguridad y salud en el trabajo de cada país sean más o menos exigentes, si es de carácter obligatorio por parte de los empleadores identificar la objetividad de los peligros derivados de la presencia de riesgos ergonómicos (Diego, 2015).

Ante lo planteado el proyecto de investigación determina la ejecución de acciones en favor del bienestar integral (físico, psicológico, social) de cada trabajador considerándose los mayores beneficiados, de esta manera se busca evaluar los riesgos psicosociales y disergonómicos de la empresa CONSAMA SAC, teniendo en cuenta que la cultura de seguridad y salud se hace más efectiva cuando se practica desde las áreas administrativas considerando que se deben minimizar los riesgos disergonómicos y psicosociales.

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Analizar y evaluar el riesgo disergonómico y psicosocial a los que están expuestos los trabajadores según sus puestos de trabajo durante el desarrollo de sus actividades en la empresa Concretera & Servicios Amazónica SAC – CONSAMA SAC.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Observar la jornada laboral que maneja la empresa y analizar cada puesto de trabajo, anotando las posturas, tipo de trabajo, tiempo de exposición, teniendo en cuenta la percepción del trabajador sobre su trabajo.

- Evaluar las prácticas ergonómicas en los trabajadores de las áreas operativas y administrativas de la empresa.
- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de las áreas administrativas, operacionales.
- Identificar cuál de los riesgos disergonómicos y psicosociales presentan un riesgo desfavorable hacia la integridad de los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Charria, Sarsosa, & Arenas (2011), realizaron un estudio de investigación denominado “Factores de Riesgo Psicosocial Laboral: métodos e instrumentos de evaluación”, la investigación se centró en la ejecución de un análisis relacionado a las condiciones solicitadas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, teniendo más hincapié en el modelo Demanda – Control y Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa, la conclusión muestra que los instrumentos evidencian confiabilidad para la identificación de factores psicosociales, de esta manera se destaca el caso colombiano que cuenta con pocos instrumentos validados pero tiene un significativo avance desde el 2010 en la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial promovido por el Ministerio de Protección Social del mismo país.

En la tesis “Análisis, evaluación y control de riesgos disergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos”, se buscó analizar, evaluar y controlar los riesgos disergonómicos y psicosociales, los riesgos disergonómicos fue analizado y evaluado en los frentes de trabajo más críticos en tanto los riesgos psicosociales se evaluó a todos los trabajadores, de esta manera se aplicó el método REBA para el personal de oficina y OWAS en el personal de planta, la evaluación del riesgo psicosocial se aplicó el método CoPsoQ ISTAS 21 versión 1.5 corta, posterior a la identificación de los problemas ergonómicos se direccionó a plantear las propuestas de mejora relacionado a la evaluación disergonómica y psicosocial, cuantitativamente no fue posible su evaluación pero se pudo observar la relación entre las exigencias de productividad con el estado emocional del trabajador (Coral, 2014).

Blakman (2014) en la investigación de maestría “Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino”, hace hincapié en la reflexión direccionada al cuidado con los trabajadores que laboran en este tipo de empresas, además busca contribuir con información en riesgos psicosociales centrados en sus puestos de trabajo con la finalidad de ejecutar las mejoras en el trabajo y la salud, así como también se aplicó una encuesta al personal y se usó la batería BC para la medición de tres test de aptitud, ACI; dirección y semáforos, por consiguiente también el test de personalidad, dado de esta manera el resultado estableció que fueron seis riesgos psicológicos que afectaron y que pueden haber influido en los conductores de los vehículos para que suceda volcamientos o algún otro accidente.

El trabajo de investigación científica “Evaluación del riesgo ergonómico en trabajadores de la industria textil con dos instrumentos: Quick Exposure Check y Job Factors Questionnaire”, se fundamentó en medir los niveles de exposición a distintos factores de riesgo para determinar los riesgos ergonómicos en los trabajadores de dos sectores de producción de una industria textil, para eso se utilizó los instrumentos de evaluación JFQ (Job Factors Questionnaire) y QEC (Quick Exposure Check) para aplicarlos en 107 trabajadores, teniendo como resultado en el análisis por estadística descriptiva el test de Mann-Whitney que fue utilizado para la comparación de los resultados obtenidos entre los dos sectores de producción. El diagnóstico del nivel de exposición al riesgo ergonómico obtenido por ambos instrumentos fue moderado. Los factores de riesgo considerados por el JFQ tuvieron como valores más críticos aquellos que estaban relacionado con la temperatura ambiental, la postura mantenida en periodos prolongados, posturas inadecuadas que afectan la columna y sobre todo el seguir trabajando cuando ya hay presencia de dolores o lesiones en el organismo, el QEC identificó las regiones de la columna lumbar y muñecas como las partes que presentan mayor exposición con alto riesgo, concluye que no hubo diferencias

significativas estadísticamente entre los sectores establecidos en el estudio (Caires & Simprini, 2013).

Montalvo, Cortés & Rojas (2015), en su publicación científica “Riesgo ergonómico asociado a sintomatología muscoesquelética en personal de enfermería”, se centraron en asociar los trastornos muscoesqueléticos y a los factores de riesgo ergonómico de una clínica en las Costa de Atlántica, razón por la cual se analizaron a 111 trabajadores, usando los cuestionario de condiciones sociodemográficas, asociado a la calificación del riesgo de acuerdo a la actividad física laboral que realizaban, el resultado muestra un 49,5% de los trabajadores presentaron dolores musculares, siendo la espalda 37,8% y el cuello 16,2% las partes que fueron más afectadas, además durante una jornada normal el 39.6% del personal carga pesos mayores a los establecidos para hombres y mujeres, concluyendo que los dolores más frecuentes y que necesitan ser controlados son el dolor de espalda y mano-muñeca asociados al riesgo de carga física.

La tesis de maestría “Evaluación de las prácticas ergonómicas en una empresa manufacturera mediante la aplicación del método LEST”, desarrolló la investigación en la que se pudo detallar que la empresa no tenían ningún análisis o evaluación relacionado a las prácticas ergonómicas, motivo por el cual se desarrolló el proyecto a través del método LEST, la evaluación se adaptó a la Universidad Politécnica de Valencia por presentar un método de aplicación y evaluación muy práctico, es así que se evaluó a los trabajadores en sus frentes o áreas de trabajo y de manera especial en las áreas más representativas, teniendo en cuenta: entorno físico, carga mental, aspectos psicosociales y tiempos de trabajo, con el fin de visualizar de manera mucho más clara los movimientos de cada trabajador y así ir evaluando los resultados (Islas, 2012).

Gil, (2012) en su artículo de investigación “Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional” se enfocó básicamente en los cambios que ha sufrido los procesos laborales, presentando cambios significativos, ocasionado riesgos psicosociales que afectan la salud y la calidad de vida laboral, a priori los trabajadores presentan estrés por lo que se plasmó sus consecuencias también, por consiguiente el estudio plantea cinco puntos clave: tener bien definido el concepto de factor y riesgo psicosocial, describir los riesgos laborales, datos direccionados a los riesgos psicosociales en Europa y sus consecuencia y como posición final en el proyecto se plantea recomendaciones profesionales pero específicamente busca que se aborde los riesgos psicosociales para mejorar la salud pública y laboral.

El artículo “Caracterización de los riesgos psicosociales Intralaborales en jefes asistenciales en cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia)” a través de sus objetivos fue el identificar los factores de riesgo psicosocial Intralaboral en los jefes que tenían cargos asistenciales de cinco instituciones de salud, la investigación fue de tipo descriptivo con un diseño transversal, aplicando la forma A del Cuestionario de factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del Ministerio de Protección Social a una muestra de 156 trabajadores con distintos cargos pero con vínculo al sector salud o como jefes de alguna área, el proyecta muestra como resultado que en su gran mayoría los trabajadores tienen un nivel de riesgo alto, referente a los riesgos psicosociales intralaborales, específicamente en las dimensiones con mayor demanda de trabajo y liderazgo, además de las relaciones sociales (Sarsosa, Charria & Arenas, 2014).

La importancia de atender los aspectos psicosociales se acrecienta ya que pueden ser considerados en seis ejes, basándose en ciertos criterios como, la intensidad y tiempo del trabajo, requisitos emocionales, autonomía, poca interacción en el centro laboral, conflicto de valores y la inseguridad del contexto en el que se encuentre el trabajador en su trabajo,

así se tuvo en la investigación “Aspectos Psicosociales en el análisis del trabajo: Aproximación a un modelo explicativo”, en el proyecto se estableció una muestra de 2559 empleados para la evaluación y el análisis de estos aspectos psicosociales, para eso se empleó el cuestionario psicosocial de Copenhague, teniendo como fin uno de los factores con más alto nivel; el estrés, por detrás la falta de sentido de pertenencia de los bienes de la empresa, falta de conocimiento del rol de trabajo en el empleado, en conclusión, carecen de autonomía (González & Castillo, 2014).

Rojas, Squillante & Espinoza (2002), en su publicación científica “Condiciones de trabajo y salud de una Universidad Venezolana”, elaboró un diagnóstico de la exposición laboral de los trabajadores de la institución de educación superior, detectando sus potenciales procesos considerados peligrosos, además de sus causales, esto permitió estudiar a 90 empleados de ambos sexos teniendo como característica de estudio, la historia clínica ocupacional, uso de equipos de protección personal y aquellos procesos ocupacionales considerados peligrosos. El trabajo permitió tomar exámenes ocupacionales y se aplicaron medidas de tendencia central y de dispersión, obteniendo una correlación positiva, significativa entre la antigüedad en la Universidad Venezolana con el número de signos y síntomas referidos por los empleados.

La tesis maestra “Estudio de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de cómputo en una Institución Educativa”, tuvo como finalidad la identificación y evaluación a los factores de riesgo ergonómico que tienen efecto en el desempeño laboral de los trabajadores, de esta manera se pudo evaluar al equipo de cómputo, la iluminación, temperatura, dimensiones de puestos de trabajo y malestares manifestado por el mismo personal, una vez identificado y evaluado los factores de riesgo se procedió a tomar una muestra de 35 puestos o frentes de trabajo, el resultado obtenido mostró que el mobiliario

es inadecuado, además de la iluminación que es insuficiente para algunos puntos, ya que genera malestar en el personal por tener mayor luminosidad en algunos puntos y en otros es mínima, teniendo como recomendación que las toma de decisiones deben ser idóneas teniendo en cuenta que los riesgos, desde que es considerado un riesgo necesita ser atendido sin importar la magnitud (Ramos, 2007).

El proyecto de investigación resumido en el artículo científico “Evaluación Ergonómica de Puestos de Trabajo” poseyó como objetivo el proporcionar los métodos efectivos que apoyen a las empresas a minimizar y corregir los riesgos presentes en los distintos frentes de trabajo, la investigación ha solicitado una revisión de análisis documentado y netamente de campo, así se pudo contar con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Venezuela como matriz de trabajo, encargada de regular las condiciones aceptables que debe tener todo frente o puesto de trabajo, aplicando los métodos establecidos se espera tener como resultado el aumentar la calidad de vida en el trabajar, esto ocasionará la mejora de la producción, y se espera minimizar las enfermedades ocupacionales y a priori los costos de la empresa (Escalante, 2012).

Bravo & Espinoza (2016), a través de su publicación del artículo científico “Factores de Riesgo Ergonómico en Personal de Atención Hospitalaria en Chile” enfatiza que en este sector el problema se centra en el riesgo físico y mental que genera impactos negativos en la salud de los trabajadores, en contraste a ello se detectó todo tipo de deficiencias que estuvieran presentes en el proceso de atención en salud, de esta manera se analizó la séptima encuesta laboral realizada en el 2011, teniendo como uno de los valores máximos 18.6 % de trabajadores con exposición constante a posturas incómodas, como conclusión se está centra en la importancia de realizar un seguimiento anual a sobre el estado de salud del personal en el sector hospitalario en Chile.

El artículo científico “Factores de riesgo psicosocial y compromiso (ENGAGEMENT) se trabajó en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia”, se direccionó a la evaluación e identificación de la relación entre Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement, para la actividad se consideró 111 trabajadores utilizando el cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral y la versión en español de la encuesta Bienestar y Trabajo, elaborada por Shaufeli y Bakker, de esta manera las dimensiones que presentan puntajes altos tienen considerado como riesgo a las demandas emocionales que se suscitan en el trabajo y que definen la retroalimentación del desempeño, en ese sentido la investigación evidencio las relaciones significativas entre los factores psicosociales y la experiencia del compromiso en el trabajo (Ortiz & Andrade, 2013).

Raffo, Ráez & Cachay, (2013), en la publicación de su artículo de investigación científica “Riesgos Psicosociales” hacen una revisión amplia y profunda de aquellos conceptos que se relacionan con la prevención de riesgos laborales, de maneras más específica en los riesgos psicosociales y se detienen para hacer hincapié que cada día presenta mucho más incidencia en la salud de los trabajadores y como consecuencia en la misma empresa, su estudio concluye que las leyes adheridas a Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú deben direccionarse a promover una cultura general en prevención de riesgos laborales, asimismo la tarea no quedaría allí si no que no sólo es necesario fomentar la cultura de seguridad, es vital identificar y evaluar los riesgos laborales y en función a ello las leyes carecen de anexos o guías metodológicas frente a este tipo de riesgos psicosociales.

2.2. Marco Bíblico Filosófico

La gestión de los riesgos en materia de seguridad en el trabajo según la ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – centrado en los riesgos psicosociales y

disergonómicos, también se encuentra comentada por la palabra de Dios a través de sus escritos por los profetas dirigidos por el Espíritu Santo.

De Reina & de Valera, (1960), en la revisión que realizaron de la Santa Biblia encuentran gran cantidad de detalles basados en la disciplina y responsabilidad que como seres humanos, trabajadores, hijos de Dios, deben de mantener en el desarrollo de sus actividades laborales, de esta manera el libro de Romanos y los Proverbios escrito por el sabio Salomón esboza ciertos conceptos:

- Romanos 12:10 detalla lo siguiente: “Ámense los unos a los otros con amor fraternal, respetándose y honrándose”, el mensaje es totalmente literal, y su aplicación en el campo laboral también, el respeto debe ser constante, se necesita aplicar lo que se menciona, mucho más cuando el mobbing, estrés, diferencias laborales están presentes en las empresas, la consigna es identificarlas, evaluarlas y plantear alternativas de control.
- Proverbios 12:1 describe que “El que ama la instrucción, ama el conocimiento, pero el que odia la reprensión es torpe”, durante la charlas es necesario que cada trabajador conozca cómo se debe afrontar el día de trabajo, la diferencias laborales pueden ser el inicio de sucesos que puedan ir sumando riesgos psicosociales que a priori pueden sumarse a riesgos disergonómicos.

La historia de la humanidad y del protestantismo ha permitido conocer a una de sus líderes a través de una de sus publicaciones “Consejos sobre la Salud” referirse a la actitud que como seres humanos y cristianos deberíamos de tener frente a los trabajos que realizamos y como debemos de sobrellevar cada jornada laboral.

Gould, (1989) menciona en su libro “Consejos Sobre la Salud. Principios esenciales para una efectiva prevención y curación de las enfermedades” que nuestro trabajo a través de las actividades que se desarrollen no deben prolongarse hasta altas horas de la noche, ya

que se constituye una carga adicional que a priori tendrá consecuencias que tienden a tener un fin negativo teniendo como base de trabajo constante a sus nervios sobreexcitados.

Las bases filosóficas del cristianismo se fundamentan en el trabajo, somos llamados a ser obreros como las hormigas, pero no hacer de nuestro trabajo el medio para enriquecer y descuidar factores que necesariamente pueden afectar el bienestar integral de nosotros mismos, es importante cuidar nuestra mente, ya que es la primera entrada de cosas negativas, los malos pensamientos pueden convertirse en actitudes negativas y a futuro puedan afectar a las personas con las que trabajamos, el exceso al trabajo por años tiende a afectar nuestro organismo.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Ergonomía

La ergonomía queda establecida como el conjunto de conocimientos de representación multidisciplinaria y que son aprovechados para el acomodamiento de todos los productos, sistemas y entornos físicos o artificiales de acuerdo a las necesidades, limitaciones y aquellos caracteres físicos de los usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar, en síntesis la ergonomía estudia la ingeniería que brinda de manera natural el cuerpo frente a situaciones o contextos que lo exijan (Asociación Española de Ergonomía, 2015).

2.3.1.1. Antropometría

La antropometría en definitiva es el estudio cuantitativo de las características físicas del hombre, de esta se considera a la antropometría estática y dinámica, estableciendo que la antropometría estática es la que se centra en la medición de dimensiones que se toman teniendo al cuerpo en una posición fija de un lugar de acción, en tanto la antropometría dinámica se basa en la medición de las dimensiones dinámicas realizadas desde el

movimiento que desarrolla el cuerpo a través de actividades que se desarrollan de manera constante por el individuo (Valero, 2012), en la Figura 2 y Tabla 3 se detallan algunas consideraciones antropométricas en el desarrollo de las actividades.

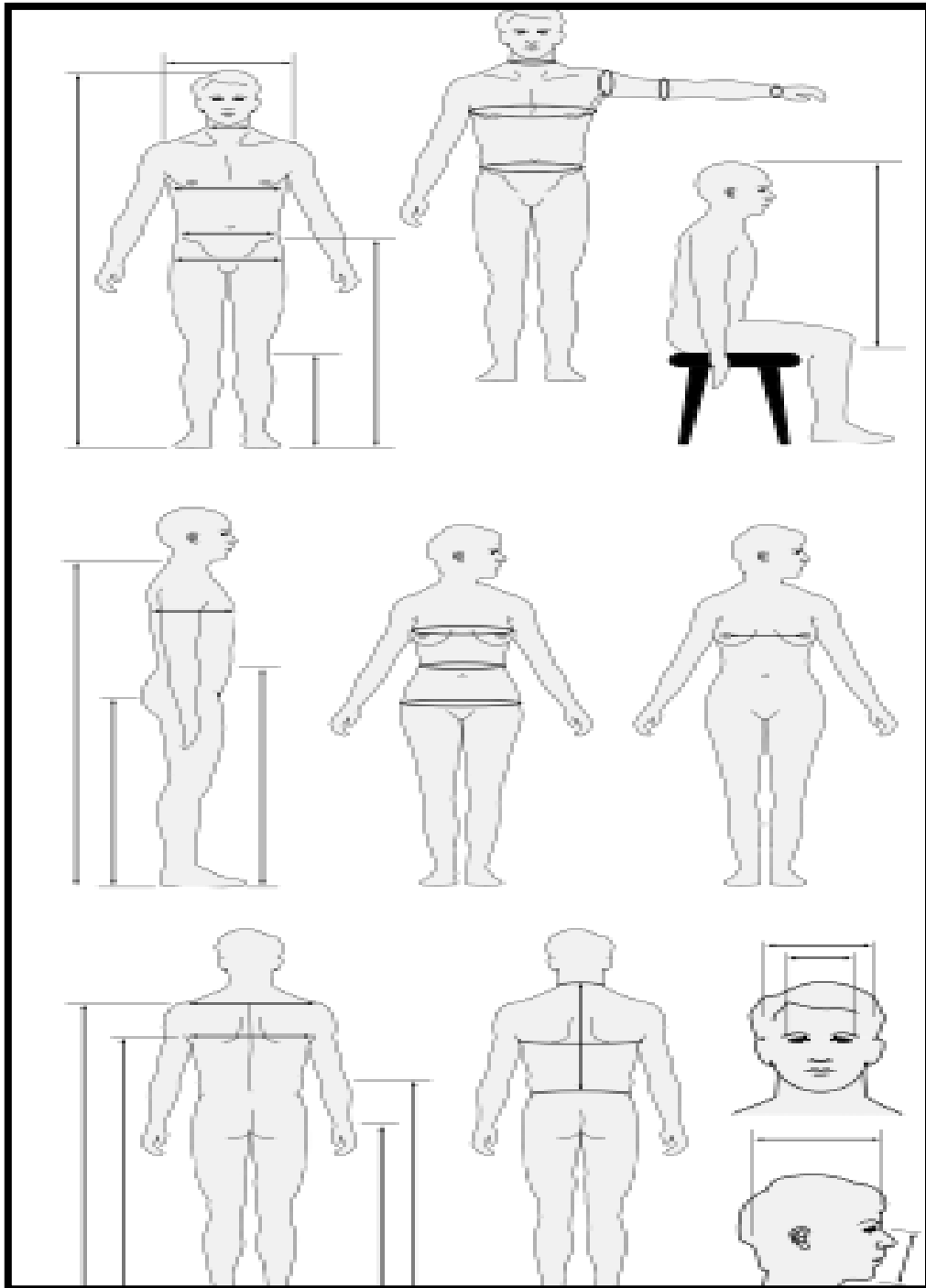


Figura 2. Consideraciones de aspectos antropométricos

Fuente: Vedder & Laurig, 1998

Tabla 3*Criterios Antropométricos en el Diseño de Puestos de Trabajo*

Criterio Antropométrico		Descripción
1	Alcance hacia adelante	Considerar las medidas hasta el puño, con el sujeto de pie, erguido, contra una pared en su campo de acción el individuo
2	Estatura	Distancia vertical del suelo al vértex
3	Altura de los ojos	Considerando la distancia del suelo al vértice interior del ojo
4	Altura de los hombros	Del suelo al acromion
5	Altura del codo	Del suelo a la depresión radial del codo
6	Altura de la entepierna	Considerado la distancia del suelo al hueso púbico del individuo
7	Altura de la punta de los dedos	Del suelo al eje de agarre del puño
8	Anchura de los hombros	Anchura biacrominal
9	Anchura de la cadera, de pie	Distancia establecida en el individuos de cadera a cadera
10	Altura sentado	Desde el asiento hasta el vértex
11	Altura de los ojos, sentado	Desde el asiento hasta el vértice interior del ojo
12	Altura de los hombros, sentado	Del asiento al acromion
13	Altura del codo, sentado	Del asiento al punto más bajo del codo doblado
14	Altura de las rodillas	Desde el apoyo de los pies hasta la superficie superior del muslo
15	Longitud de la parte inferior de la pierna	Altura de la superficie de asiento
16	Longitud del antebrazo	De la parte posterior del codo doblado al eje del puño
17	Profundidad del cuerpo, sentado	Profundidad del asiento
18	Longitud de rodilla - nalga	Desde la rótula hasta el punto más posterior de la nalga que se ha establecido
19	Distancia entre codos	Distancia entre las superficies laterales de ambos codos del individuo
20	Anchura del dedo índice, proximal	Tener en cuenta desde la articulación entre las falanges medial y proximal
21	Anchura del dedo índice, distal	Tener en cuenta desde la articulación entre las falanges medial y distal
22	Longitud de la mano	De la punta del dedo medio al estiloides
23	Anchura de la mano	En los metacarpos
24	Perímetro de la muñeca	

Fuente: Vedder & Laurig, 1998; con adaptación de ISO /DP 7250

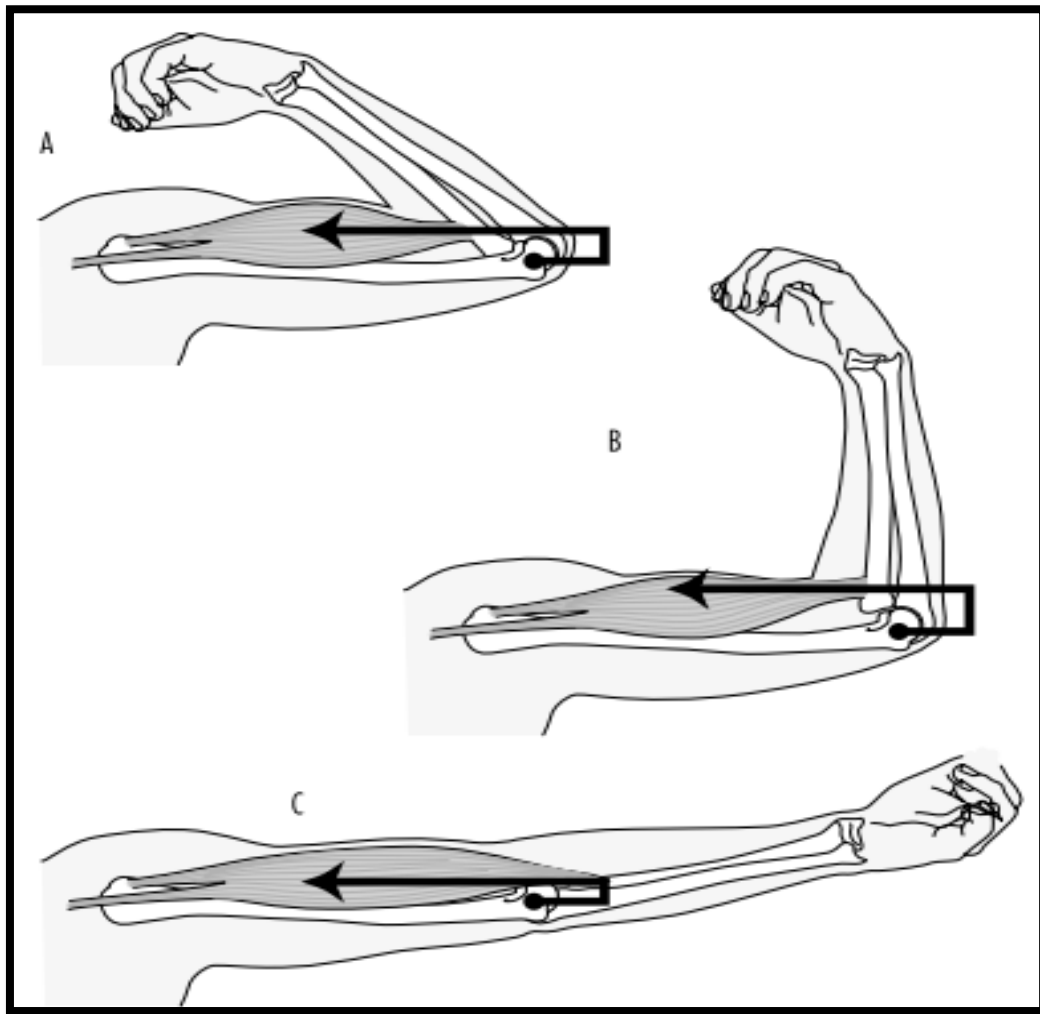


Figura 3. Posición adecuada de las articulaciones

Fuente: Vedder & Laurig, 1998

2.3.1.2.Ergonomía Ambiental

Es la rama de la ergonomía que analiza e investiga aquellas condiciones externas del trabajador que influyen directa o indirectamente en su desempeño laboral, las condiciones que se estudia dentro de esta rama es el nivel térmico, niveles de ruido y vibración, ventilación, iluminación, el estudio de cada parte permitirá ayudar en el diseño de mejoras en cuanto a las condiciones laborales logrando incrementar el confort, productividad y seguridad. El sistema de ergonomia ambiental busca precisamente el favorecer la percepción en lo trabajadores con pantallas ergonomicas (Piñeda & Montes, 2014).

2.3.1.3.Ergonomía Cognitiva

Es la parte esencial de la Ergonomía que estudia aquellos aspectos conductuales y cognitivos existentes de la relación en este caso del trabajador y los elementos físicos y sociales del ambiente, cuando la relación se encuentra mediada por el uso de artefactos y/o equipos con los que labora o interactúa, busca que el usuario o trabajador pueda desarrollarse sin importar alguna limitación o discapacidad que presente durante la jornada de trabajo o de acción (Cañas & Waems, 2001).

2.3.1.4.Fisiología

Ciencia especializada que va a determinar la capacidad de esfuerzo máximo de los trabajadores o usuarios al momento de ejecutar sus actividades a través de variables metabólicas y cardiovasculares, precisando aquellas modificaciones y alteraciones que puede sufrir el organismo por consecuencia del trabajo que realiza. El objetivo se basa en su gran importancia en la determinación de la penosidad de una labor, tanto para el ámbito individual del trabajador así como también para el ámbito colectivo o el frente de trabajo (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

2.3.1.5.Ergonomía de Necesidades Específicas

Es el área que analiza las adaptaciones que se deben realizar en los ambientes o áreas de trabajo con el fin de complementar las deficiencias o discapacidades físicas que se tornen complejas de afectantes para el trabajador, sean permanentes o transitorias, de aquellos trabajadores expuestos, el objetivo del área después del estudio en mención es diseñar y en algunos casos rediseñar los sistemas de trabajos que han sido destinados a usuarios con alguna discapacidad o que se encuentre en etapa de rehabilitación (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

2.3.1.6.Ergonomía Transgeneracional

Es aquella que analiza la adaptación de los sistemas de trabajo ante alguna pérdida de aptitudes que experimentan las personas, en este caso los trabajadores con la edad, el fin de trabajo de ésta rama es neutralizar con criterios de soluciones prácticas la pérdida de visión, audición, fuerza, firmeza y sobre todo las pérdidas de función cognoscitiva (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

2.3.2.Riesgos Psicosociales

Jiménez & Báez, (2011), lo definen como un hecho, acontecimiento que es consecuencia de la organización que se presenta en el trabajo y tiene gran probabilidad de afectar la salud de los trabajadores teniendo como fin, resultados positivos o negativos, es importante tener en cuenta que los efectos pueden ser diferentes según cada trabajador, las características que presentan estos tipos de riesgos son:

- Afectan los derechos básicos de los trabajadores en la organización u empresa.
- Tienen efecto general en la salud de los trabajadores especialmente en lo mental.

2.3.2.1.Exigencias Psicológicas Cuantitativas

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo considerado como disponible para ejecutar la actividad, si el tiempo es insuficiente entonces la exigencia se presenta con un ritmo de trabajo rápido, poca posibilidad de desarrollar el trabajo al día, pueden presentar el caso también que sea opuesto en el sentido que las exigencias sean limitadas e incluso escasas (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

2.3.2.2.Trabajo Activo y Desarrollo

Se centra en influenciar y promover el desarrollo del trabajo, respetando la autonomía de cada trabajador en la forma de realizar alguna de sus tareas, y respetar cuando el trabajo

dificulte la aplicación de conocimiento y habilidades en el trabajador, además de adaptar nuestro horario a las necesidades domesticas o familiares (Instituto de Seguridad Laboral, 2013).

2.3.2.3.Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

El apoyo social trata sobre la forma de recibir ayuda que se requiere y en el momentos más adecuado, y está referido tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los administraticos y superiores, en consecuencia la falta de apoyo social es un factor pata presentar mayor estrés a priri la presencia de constantes enfermedades y con mucha más mortalidad (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

La Dirección General de Relaciones Laborales, (2006), aclara que la función de los directivos parta asegurar el desarrollo de cada trabajador, es indispensable para que la institucion pueda crecer, los trabajadores necesitan ser motivados y que el clima laboral refleje que existe bienestar entre trabajadores y la parte administrativa, es vital el crecimiento si el liderazgo es respetuoso de la democracia y aquellos acuerdos o normas que se manejan como institución, por ende el clima laboral se percibe desde la puerta ya que el trabajador se identificara con la empresa a traves del sitoma de pertenecia.

2.3.2.4.Compensaciones

Espinoza & Giglio, (2006), con adaptación de Villanueva y Gonzáles (2005), lo definen todo tipo de recompensa, sea extrínseca o intrínseca, considerando el aspecto económico o no, las recompensas se direccionan al sueldo, incentivos, bonos, satisfacción laboral, compromiso, autonomía, oportunidades de crecimiento y aprendizaje, se hace el hincapié que las compensaciones no sólo debieran ser materiales sino que tambien motivacionales ya que son mas valoradas por los trabajadores.

2.3.2.5.Doble Presencia

Es aquella que considera la presencia en su mayoría de las mujeres en el trabajo, se da siempre junto a su presencia en dos ámbitos: domestico y familiar, en síntesis la doble presencia significa doble carga de trabajo que termina esequilibrando uno de los ambitos ya que el pensamiento puede tambien estar en el quehacer familiar mientras se desarrolla las labores (Carrasquer, 2009).

2.3.3.Normativa

2.3.2.1 Constitución Política de 1993

EL artículo 7 establece que como personas, todos tenemos derecho a la proteccion de la salud, la de nuestros familiares y la de la comunidad, asi como tambien debemos de cooperar en su promoción y defensa, queda asi establecido que aquellas personas incapacitadas para cuidar de si mismas tienen el derecho fundamental al respeto de su dignidad y protección legal, atención, readapatación y seguridad y para ello es necesario tomar medidas en bien de su bienestar (Congreso de la República, 1993).

Además el articulo 10 de la Constitución reconoce que se tiene como derecho universal y progresivo para todos los ciudadanos tener acceso a la seguridad social, con el fin de tener proteccion frente a las contingencias que establezca la ley y mejorar la calidad de vida (Congreso de la República, 1993).

2.3.2.2 Ley General de Salud, Ley N° 26842.

En el artículo 1 se precisa que toda persona natural tiene el derecho al acceso a prestaciones de salud y todo el derecho de elegir el sistema asistencial que prefiera, ademas en el articulo 100 de la presente ley se centra en aclarar a aquellos empleadores que tengan trabajadores que administren actividades de extracción, transporte y comercio de bienes, cualquiera de estas actividades se inclinan a que los empleadores garanticen la promoción

de la salud y la seguridad de sus trabajadores y en algunos casos de terceras personas que laboran en su empresa o áreas de trabajo, desde un seguro que cubra cualquier accidentes, si en caso el trabajador se enferme velar por su recuperación (Congreso de la República, 1997).

2.3.2.3 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790

En el marco de la ley en mención, a través del artículo 190 se menciona al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) teniendo como función el otorgar su cobertura a aquellos afiliados de manera regular al Seguro Social de Salud de acuerdo a las actividades que se consideren de alto riesgo que ya están establecidas en el decreto supremo de la misma ley, en el anexo 5, de esta manera el empleador debe garantizar que la salud de los trabajadores es protegida a través del SCTR cuando la actividad en la que se desempeñara lo amerite (Congreso de la República, 1997).

2.3.2.4 DS N° 043-2016-SA – Actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley N° 27790, aprobado por DS N° 009-97-SA

En el presente Decreto se buscó actualizar las actividades que cubrirían el SCTR y que corren en vigencia desde enero de 2017, teniendo la finalidad de cubrir aquellos accidentes que puedan sufrir los trabajadores en sus instituciones empleadoras (Ministerio de Salud, 2017).

2.3.2.5 Reglamento de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el artículo 26 acerca de las obligaciones del empleador en el inciso A, enfatiza que el empleador debe garantizar que la seguridad y salud en el trabajo estén establecidos como cultura general de prevención y sea de responsabilidad para todos en la organización, además en el artículo 101 se precisa que el empleador debe preocuparse por realizar los exámenes médicos de acuerdo a las actividades que realiza cada trabajador teniendo en cuenta a los

riesgos que estuvo expuesto, dichos exámenes se rigen de acuerdo a los establecido en el documentos de vigilancia de salud de los trabajadores según el Ministerio de Salud según los formatos que están determinados (MTPE, 2012).

2.3.2.6 DS N° 005-2017-TR – Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Luego del proceso de actualización del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se aprueba por consenso el 16 de febrero de 2017 el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo para el período 2017-2021 haciendo hincapié en la formalización de las empresas o instituciones mediante el presente decreto supremo y de esta manera se establece en el artículo 3 que la Supervisión y Monitoreo en Seguridad y Salud es realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo tanto el MPTE es autónomo de la ejecución de dichas actividades inspectivas (Congreso de la República, 2017b).

2.3.2.7 RM 365-2008-TR – Norma Básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico

La resolución a través de la norma en el Título 1, disposición 1 tiene como fin principal establecer aquellos parámetros de adaptación de las condiciones laborales a aquellas características físicas y mentales en los trabajadores, garantizando como efecto el bienestar de los mismo y como efecto de la empresa, se mejorará en materia de seguridad y eficiencia en el desempeño y como resultado final se podrá tener mucho más productividad afianzado en la mejora continua, además aquellas medidas que se vayan observando deben formar parte de los procesos preventivos sea cual fuere la actividad a la que se dedique para su mitigación o control (MTPE, 2012).

2.3.2.8 DS N° 002-2017-TR – Aprueban el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo

El decreto supremo tiene la finalidad de reglamentar el Sistema de Inspeccion del Trabajo apuntando al cumplimiento de los principios de unidad, eficiencia y especialización de las funciones inspectivas en las empresas o instituciones y de esa manera tener el aval en el funcionamiento acoplado en función de los componentes del sistema en mencion, ya que lo que se busca es tener empresas que tenga como politica la Seguridad y Salud en el Trabajo (MTPE, 2017).

2.3.4.Efectos de los Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en la Salud

2.3.4.1. Efecto de los Riesgos Ergonómicos

Los riesgos ergonómicos en particular producen trastornos o lesiones musculoesqueléticas en los trabajadores, los dolores se traducen principalmente a través de hincones en la espalda e incluso los dolores sobrepasan hasta los huesos, lesiones inflamatorias y con gran recurrencia se centran en la espalda y extremidades superiores, los efectos de los riesgos ergonómicos no sólo afectan la integridad física de los trabajadores sino que también elevan los costos económicos en las organizaciones por ende la productividad es mermada por falta de trabajadores por accidentes, enfermedades o incapacidad laboral de los mismos, ocasionada en gran parte por la constancias de movimientos repetitivos que afectan al trabajador y así también a la producción de la institución o empresa (PREVALIA CGP SLU, 2013).

Las lesiones que se presentan de manera más frecuente en los trabajadores a nivel laboral debido a las actividades que se realizan en sus jornadas son como se muestra en la siguiente figura:

Tendinitis	Es una inflamación de un tendón debida, entre otras causas, a que está repetidamente en tensión, doblado, en contacto con una superficie dura o sometido a vibraciones.	Dedo en Gatillo	Se origina por flexión repetida del dedo, o por mantener doblada la falange distal del dedo mientras permanecen rectas las falanges proximales.
Tenosinovitis	Producción excesiva de líquido sinovial, hinchándose y produciendo dolor. Se originan por flexiones y/o extensiones extremas de la muñeca.	Ganglión	(Quiste sinovial). Salida del líquido sinovial a través de zonas de menor resistencia de la muñeca.
Epicondilitis	Los tendones se irritan produciendo dolor a lo largo del brazo. Se debe a la realización de movimientos de extensión forzados de muñeca.	Bursitis	Inflamación o irritación de una "bursa", (pequeñas bolsas situadas entre el hueso, los músculos, la piel, etc.) debido a la realización de movimientos repetitivos.
Síndrome del Túnel Carpiano	Se origina por la compresión del nervio de la muñeca, y por tanto la reducción del túnel. Los síntomas son dolor, entumecimiento, hormigueo y adormecimiento en la mano.	Hernia	Desplazamiento o salida total o parcial de una víscera u otra parte blanda fuera de su cavidad natural, normalmente se producen por el levantamiento de objetos pesados.
Síndrome Cervical por Tensión	Se origina por tensiones repetidas en la zona del cuello. Aparece al realizar trabajos por encima del nivel de la cabeza, o cuando el cuello se mantiene en flexión.	Lumbalgia	La lumbalgia es una contractura dolorosa y persistente de los músculos que se encuentran en la parte baja de la espalda, específicamente en la zona lumbar, debido a sobrecargas.

Figura 4. Principales lesiones en trabajadores con actividad constante.

Fuente: PREVALIA CGP SLU, 2013.

2.3.4.2. Efecto de los Riesgos Psicosociales

Según la Unión General de Trabajadores de Andalucía, (2009), los efectos de los riesgos psicosociales no sólo van a determinar la presencia de algunas patologías en lo físico y/o psíquico sino que se le considera integral, en la mayoría de casos se resumen con la presencia del estrés y este trae consigo consecuencia en la organización, detallado de esta manera:

- **Efectos psicológicos:** Se manifiesta a través de ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, fatiga, frustración, sentido de culpabilidad, aumento en agresión, en lo laboral se expresa

a través del desinterés por el cumplimiento de sus labores, cansancio extremo al finalizar la jornada de trabajo.

- **Efectos conductuales:** La sintomatología de sus actitudes está ligada a la posibilidad de sufrir accidentes, en algunos casos hay drogadicción, arranques de ira, enfermedades emocionales, consumo excesivo de alimentos, actitudes nerviosas, insomnio, el organismo no se encuentra con tranquilidad necesaria.
- **Efectos cognitivos:** A través de la incapacidad en la toma de decisiones y concentración en el trabajo se inicia el bloqueo mental individual, además de la sensibilidad de recibir alguna crítica y el pensar de forma clara en la toma de decisiones.
- **Efectos fisiológicos:** Aumento de los niveles de azúcar, el ritmo cardíaco es notoriamente aumentado juntamente con la presión sanguínea, la boca se seca, la sudoración es exagerada, dificultades en la respiración, por ende en muchos casos hay presencia de colesterol y triglicéridos.
- **Efectos organizacionales:** Absentismo, las relaciones laborales son las menos adecuadas y la producción no es la que se espera, hay alto índice de accidentes y en algunos casos extrema rotación del personal, el clima laboral refleja la insatisfacción de los trabajadores.

2.3.5. Métodos de Evaluación Ergonómica

2.3.5.1. Método Ergo IBV

El método ERGO IBV permite el análisis y evaluación de tareas repetitivas específicamente de los miembros superiores, teniendo en cuenta los ciclos de trabajo que ya están bien definidos, con el objetivo de evaluar el riesgo de posible o existente lesión musculoesquelética en la zona del cuello-hombro y en la zona de la mano-muñeca, el método fue adoptado por el Instituto de Biomecánica de Valencia, además de manera didáctica se

cuenta en versión virtual con el software de la misma denominación (Nogareda & García, 2009).

2.3.5.2. Método REBA – Rapid Entire Body Assessment

Es el método que estudia cargas posturales dinámicas y estáticas, la interacción persona-carga, este método fue desarrollado para responder a la necesidad de contar con una herramienta con la capacidad de medir aspectos relacionados a la carga física de los trabajadores, el análisis se puede realizar antes o después de una intervención para demostrar que ha bajado el riesgo de padecer una lesión, su valoración es rápida y sistemática del riesgo postural del organismo en función al trabajo que desarrolla (Nogareda, 2001).

2.3.5.3. Método OWAS – Ovako Working Analysis System

Es el método destinado a valorar el esfuerzo postural del organismo en su plenitud o el cuerpo entero, muchas veces el ámbito de su aplicación se generaliza, se puede precisar que la fiabilidad puede disminuir en operaciones que tienen la funcionalidad de ser repetitivas o son de esfuerzo mantenido ubicado en las extremidades superiores, cuello y hombros, las evaluaciones son caracterizadas por ser a través de una lista de chequeo (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

2.3.5.4. Método OCRA – Occupational Repetitive Action

Es un método de evaluación de la exposición a movimientos y esfuerzos que son considerados repetitivos de los miembros superiores, se basa principalmente en estudiar las modalidades de interrupciones del trabajo, los turnos del trabajo con pausas, además de la frecuencia de los movimientos de los brazos y manos, además de alguna posición incómoda de los brazos, muñecas y codos durante el desarrollo de la tarea repetitiva en su frente de trabajo (Rojas & Ledesma, 2003).

2.3.5.5. Método RULA – Rapid Upper Limb Assessment

El método que busca valorar los factores de riesgo de las desviaciones articulares, el esfuerzo o la fuerza y la repetitividad para las extremidades que están en constante movimiento: brazos, antebrazos, muñecas, hombros, cuello, tronco y piernas, en el ámbito de su aplicación es recomendable limitarlo a trabajos que sean considerados repetitivos en posición sentada (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

2.3.5.6. Método Ergonomic Workplace Analysis – EWA

Águila, (2012), a través de su publicación “Procedimiento de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales” menciona que este método se basa en describir de manera sistemática y sigilosa las tareas y/o puestos de trabajo, utilizando las observaciones y entrevistas para obtener la información esperada, para desarrollar el trabajo es indispensable proceder así:

- El evaluador debe de definir la tarea que será analizada, a su vez la tarea puede ser dividida en subtareas, que tienen que ser analizadas por separado.
- Se describe la tarea, para eso el evaluador deberá hacer una lista de operaciones y plasma un esquema del área de trabajo.
- Teniendo en claro las características de la tarea, el evaluador procederá al análisis ergonómico, punto por punto, usando las directrices del método EWAS.

2.3.6. Métodos de Evaluación Psicosocial

2.3.6.1. Cuestionario PSQ ITSAS21 COPSQ

Es un instrumento internacional dirigido a cooperar en la investigación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales en su inicio en Dinamarca, ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizado, el manual está disponible en más de 25 lenguas, abarca factores que responde

a una investigación integral de aquellos individuos con los que se trabajará, siempre contado con la evaluación de seis apartados con los que trabaja el cuestionario (ISTAS, 2015).

2.3.6.2. Cuestionario Superintendencia de Seguridad Social - SUSESO ITSAS21

El cuestionarios mide los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo, es un instrumento que está validado y estandarizado en Chile, el cuestionario cuenta con dos versiones, una completa y la otra es la versión breve, la versión completa es usada para realizar mediciones mucho más precisas e intervenir según disponga la investigación y cuando la población de trabajadores sean numerosas y la version corta en cantidades menores, en ambas versiones es indispensable que se respete el anonimato, confidencialidad y la voluntad en responder las preguntas, el cuestionario cuenta con la adaptacion del cuestionario COPSOQ – ITSAS 21 (SUSESO, 2013).

2.4. Definición de términos

2.4.1. Enfermedad Profesional

Es todo estado patológico permanente o temporal que puede sobrevenir como consecuencia obligada y de manera directa de la clase o tipo de trabajo con el que se desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto con la obligación de trabajar, la enfermedad puede ser crónicas en algunas circunstancias por la constancia de las sustancias en su medio de trabaja o acción (DIGESA, 2005).

2.4.2. Posturas

Las posturas son el resultado de una decisión, que busca principalmente la eficacia y seguridad adecuada para la salud del trabajador a través de las actividades que desarrolla desde su puesto de trabajo, las posturas son adecuadas por el trabajador según la actividad que desarrolla. Con adaptación de Llaneza, (2009); (Coral, 2014) .

2.4.3. Carga Física

Es aquella que está establecida de acuerdo a la intensidad de su actividad física que solicite el trabajo, los procesos, métodos y aquellos equipamientos con los que se desarrolla en el trabajo, los requerimientos pueden ser adecuados, pero también pueden ser grandes o muy pequeños, la calidad está determinada según como el trabajador tenga la capacidad de regular la carga del trabajo o si está regulada por el método de producir o por el contexto en el que se desarrolla la actividad (Águila, 2012).

2.4.4. Carga Estática

Este se caracteriza por presentar posturas frecuentes que son adoptadas por el trabajador teniendo en cuenta la duración en minutos por hora de trabajo, este es una de los factores que se deben tener en cuenta en la evaluación en las condiciones de trabajo, lo ideal es atender la necesidades para reducir las medidas fundamentales con el fin de adoptar mejoras en los puestos de trabajo (Islas, 2012).

2.4.5. Carga Dinámica

Está definido en el movimiento que realiza el trabajador para realizar sus actividades, el movimiento está ligado a la carga que provoca el esfuerzo teniendo en cuenta la continuidad del trabajo, la frecuencia de pesos, transporte y otros factores que determinen el efecto de la carga en su organismo (Islas, 2012).

2.4.6. Confort Térmico

Es aquella manifestación intransferible de conformidad con el ambiente térmico que se expande en el área de trabajo y este se ve reflejado con el balance térmico del organismo (Piñeda & Montes, 2014).

2.4.7. Vibraciones

Está definido como el movimiento oscilatorio que realiza una partícula en torno a un punto fijo, el movimiento está centrado en su regular dirección, frecuencia, intensidad, aleatorio, características consideradas normales, desde la perspectiva ergonómica está dada por magnitudes, intensidad y frecuencia (Águila, 2012).

2.4.8. Diseño de Puesto de Trabajo

Suárez & Abreu, (2013), establecen que el diseño adecuado de puesto de trabajo son aquellos que garantizan la seguridad y salud de los trabajadores trayendo consigo efectos positivos en el trabajo y el bienestar integral del trabajador, es importante responder a las necesidades de la actividad teniendo en cuenta el espacios, condiciones ambientales, aspectos tecnológicos y económicos relacionados directamente a las actividades de la organización, todos los criterios que se tengan en cuenta siempre deben direccionarse a beneficiar la salud en relación a las posturas que el trabajador adopte y por ende el trabajo esté bien desarrollado.

2.4.9. Ambiente Térmico

Es aquel donde la variable principal de atención es la temperatura, de acuerdo a su funcionamiento pueden producir todos tipos de situaciones, aquellas que presentan discomfort térmico, sea por calor o frio, y aquellas situaciones en las que es visible que se sufre por estrés térmico ya sea por calor o frio (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

2.4.10. Ruido

Variación de la presión atmosférica originada por la vibración mecánica, caracterizada por presión acústica y frecuencia (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

2.4.11. Factores de Riesgo Psicosocial

Se conceptualizan a los factores de riesgo psicosocial como aquellos factores organizacionales que tiene la capacidad de provocar estrés en el trabajador y sobre todo afectar negativamente en la salud del trabajador, teniendo en cuenta que el daño es integral ya que se manifiesta en otros factores, teniendo en cuenta la producción como uno de los factores principales (García, Luceño, Talavera, & Jaén, 2015).

2.4.12. Carga Mental

La DIGESA, (2005), lo define como el esfuerzo intelectual que debe desarrollar el trabajador, para poder hacer frente al grupo de demandas que recibe durante la realización de su trabajo, este factor toma el valor mental apoyado en las presiones de tiempo, los esfuerzos de atención, las fatigas percibidas, el número de informaciones y la percepción subjetiva.

2.4.13. Salud Mental

Es sin duda uno de los factores más importantes de la salud de una persona, en este caso de un trabajador, incluso para la mayoría de personas ya que de él depende nuestra calidad de vida, una mala salud mental puede ser el punto de partida para una serie de consecuencias negativas en la salud a través del uso excesivo de productos medicinales y conllevar hasta el mismo suicidio (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

2.4.14. Desempeño Laboral

Con la adaptación de Fernández (2002), el desempeño laboral se considera con el factor más importante que debe administrar la dirección, promoviendo los reconocimientos y en algunos casos aquellas correcciones necesarias para lograr el desempeño deseado, para el logro de las metas es importante contar con indicadores

medibles del desempeño y sirvan como estimulante motivacional en el personal (Espinoza & Giglio, 2006).

2.4.15. Productividad

Es entendido como la relación entre la producción que se obtiene por un sistema de producción o servicios y todos aquellos recursos para obtenerlo, además se le conoce como la relación entre los resultados y el tiempo que se utiliza para la obtención de los mismos, si el tiempo es menor evidencia que el trabajo es mucho más productivo por ende las produccion se suele probar a traves del crecimiento en número de una institución (Casanova, 2009).

2.4.16. Interés por el Trabajador

Se define como el grado en que la institución evidencia preocupación de carácter individual del personal, permitiendo que el sentido de pertenencia de los trabajadores con la institución sea favorable, la preocupación personal a largo plazo se inclina a manifestarse a través de la estabilidad del empleo, formación profesional y otros factores que fortalezcan el crecimiento bilateral (DIGESA, 2005).

2.4.17. Estrés Laboral

Basado en el concepto de la Comisión Europea, llega a ser definido como un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y actitudinales a situaciones adversas o nocivas que se presentan en el trabajo, está caracterizado por los niveles altos de excitación, rápida respuesta y la frecuencia en la sensación de no tener la capacidad de afrontarlos, cuando el estrés es no atendido, la sintomatología incluso puede afectar su organismo, ya que llega a ser el originador de enfermedades ocupacionales o genéricas (Jiménez & Báez, 2011).

2.4.18. Violencia Laboral

Se conoce que el acoso y la violencia en los trabajos son factor de iniciación de estrés, no sólo es la violencia lleva a observar conductas de maltrato o agresión injustas hacia los trabajadores, en este caso la violencia puede ser física, psicológica y en este aspecto se encuentran todas las formas de acoso laboral, la condición de la violencia es que siempre hay un agresor y una víctima (Foment del Treball Nacional, 2015).

2.4.19. Conflicto Familia-Trabajo

El trabajo toma un papel importante en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y las relaciones familiares ya que la presencia de actos afectivos no sólo es importante para la satisfacción familiar, si no que la satisfacción es global y juntamente el trabajo forma parte de él, en saber atender y mantener el equilibrio de los dos factores, ya que los conflictos que no son solucionados en el trabajo pueden afectar la relaciones en el hogar o viceversa (Jiménez & Moyano, 2008).

2.4.20. Acoso Laboral

A través del Comité Consultivo de la Comisión Europea (2001), lo establecen como un comportamiento negativo entre trabajadores o administrativos y subordinados, teniendo al trabajador humillado y atacado constantemente, directa o indirectamente por uno o más trabajadores trayendo consigo grandes efectos que tienden a ser negativos (Jiménez & Báez, 2011).

2.4.21. Inseguridad Contractual

Conocido como inseguridad laboral, es aquella que genera preocupación general sobre la existencia del trabajo en un futuro, y también como una amenaza apreciada de particularidades de trabajo diferentes, como por ejemplo la posición o cargo dentro de una

institución o las oportunidades de crecimiento que brinda la organización. (Jiménez & Báez, 2011).

2.4.22. Desgaste Profesional o Síndrome de Burnout

Es el enflaquecimiento psíquico que emerge cuando el trabajador advierte que han quedado frustradas sus expectativas en relación con su trabajo y no cuenta ni tiene los medios para revertir el curso de las cosas, el síndrome no se presenta en respuesta inadecuada a la falta de atención a un estrés crónico, sino que es un proceso continuo que va apareciendo de manera muy gradual en el ámbito laboral (Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana, 2014).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1 Área de Estudio

La empresa Concretera & Servicios Amazónica SAC registrada con nombre comercial CONSAMA SAC, tiene su dirección sucursal en la carretera Fernando Belaunde Terry S/N – Banda de Shilcayo, según se muestra en el Anexo 1, la empresa se dedica principalmente al transporte de carga por carretera, alquiler de maquinarias y equipos de construcción, información específica de muestra en la Tabla 4.

Tabla 4.
Información General de la Empresa Concretera & Servicios Amazónica SAC

Información General de la Empresa Concretera & Servicios Amazónica SAC		
Ítem	Situación	Descripción
1	Razón Social	Concretera & Servicios Amazónica SAC
2	Inicio de Actividades	17 de agosto del 2008
3	Dirección	Jr. Leoncio Prado N° 717 – Tarapoto
4	Condición	Habido
5	Datos Actualizados	Hasta lo que se estipule en el portal SUNAT
6	Nombre Comercial	CONSAMA SAC
7	RUC	2045036550
8	Act de Comercio Ext.	Sin Actividad
9	Teléfono	042 – 526486
10	Estado	Activo
11	Sucursales u Oficinas	Car. Fernando Belaunde Terry S/N al costado de Jardines del Edén – Banda de Shilcayo

Fuente. Elaboración Propia

La ubicación de las áreas trabajadas y evaluadas (área administrativa, taller de mecánica, taller de soldadura, planta chancadora, planta industrial) de la Empresa Concretera y Servicios Amazónica SAC – CONSAMA SAC - se precisan con mayor detalle y ubicación en la siguiente tabla:

Tabla 5*Coordenadas de las áreas evaluadas de CONSAMA SAC*

N°	Área	Coordenadas	
		X	Y
1	Área Administrativa	351396	9279524
2	Taller de Mecánica	351348	9279632
3	Taller de Soldadura	351333	9270623
4	Planta Chancadora	351327	9270613
5	Planta Industrial	351321	9279586

Fuente: Elaboración Propia

3.1.1. Actividad Económica

La institución tiene como actividades principales según el registro en el portal actividades, el alquiler de otros equipos de maquinaria, equipos y bienes tangibles, además de las extracción de piedra, arena y arcilla acompañado del transporte de carga por carretera, los sectores en los que también se desenvuelve a través de la prestación de servicios, se detallan en la tabla 6.

Tabla 6*Actividades Económicas de CONSAMA SAC*

Actividades Económicas de CONSAMA SAC		
	Código	Actividad Económica
1	7730	Alquiler de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes tangibles
2	0810	Extracción de piedra, arena y arcilla.

Fuente: Elaboración Propia

3.1.2. Registro Nacional de Proveedores

La empresa CONSAMA SAC está habilitada en el Registro Nacional de Proveedores, la información ha sido revisada por última vez en el mes de setiembre, ya que el portal es actualizado de manera constante, específicamente de mes a mes, las acciones se mencionan a detalle en la siguiente tabla:

Tabla 7
CONSAMA SAC como Proveedor

CONSAMA SAC como Proveedor				
	Código	Capítulo	Vigencia	Estado
1	40114	Ejecutor de Obras	-----	No Vigente
2	B0213223	Proveedor de Bienes	26/10/2016 – Vigencia Indeterminada	Vigente
3	S0590970	Proveedor de Servicios	26/10/2016 – Vigencia Indeterminada	Vigente

Fuente: Elaboración Propia

3.1.3. Cantidad de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio

La información que se detalla en el la tabla 8 corresponde a lo que la organización a través de su representante administrativo o legal ha declarado en la Plantilla Electrónica ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), la información que se detalla abarca los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior hasta la fecha, según el portal de la SUNAT y que el representante de la institución informa a la entidad como acción natural frente a la autoridad competente.

Tabla 8
Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2016-10	9	0	4
2016-11	9	0	0
2016-12	9	0	0
2017-01	7	0	0
2017-02	7	0	0
2017-03	8	0	1
2017-04	9	0	0
2017-05	9	0	9
2017-06	9	0	0
2017-07	9	0	0
2017-08	9	0	0

Fuente: SUNAT, 2017

3.2 Equipos y Materiales

3.2.1. Equipos

Los equipos que se usaron durante el desarrollo del proyecto de investigación fueron los mismos que se aplicaron en cada una de las diferentes etapas del proyecto, tanto en campo como en gabinete, los equipos fueron útiles para la elaboración y desarrollo de la investigación, los equipos fueron útiles para la evaluación de riesgos disergonómicos y psicosociales en los trabajadores de la empresa CONSAMA SAC, el detalle y cantidad de cada uno de ellos varía según la ejecución del proyecto y para detalle se describen en la Tabla 9 que se muestra a continuación:

Tabla 9
Equipos Usados en el Proyecto de Investigación

ÍTEM	EQUIPOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
1	Computadora Personal – PC	Unidad	1
2	Computadora de Escritorio	Unidad	1
3	GPS – GARMIN	Unidad	1
4	Impresora Multifuncional	Unidad	1
5	Cámara Fotográfica	Unidad	1
6	Cronómetro Digital	Unidad	1
7	Brújula Magnética	Unidad	1
8	Ergo IBV – Evaluación Ergonómica	Software	1
9	COPSOQ – ITSAS 21 versión corta	Instrumento	1

Fuente: Elaboración Propia

3.2.2. Materiales

Los materiales con los que se pudo contar en el desarrollo del proyecto de investigación fueron algunos que se aplicaron en las diferentes etapas del proyecto, los materiales tuvieron variabilidad en su cantidad durante la elaboración y desarrollo de la investigación teniendo como fin la evaluación disergonómica y psicosocial de CONSAMA SAC, para más detalle se contó con los siguientes materiales:

Tabla 10
Materiales Usados en el Proyecto de Investigación

ÍTEM	EQUIPOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
1	Marcadores	Cajas	3
2	Fichas de Campo	Unidad	100
3	Papel Bond	Millar	2
4	Casco de Seguridad – Blanco	Unidad	1
5	Lentes de Seguridad	Unidad	1
6	Chaleco Reflectante de Seguridad	Unidad	1
7	Zapatos punta de acero	Unidad	1
8	Tapones auditivos	Unidad	1

Fuente. *Elaboración Propia*

3.3 Método de la Investigación

3.3.1. Diseño de la Investigación

El diseño con el que se desarrolló la investigación es no experimental de tipo transversal ya que en la investigación se centró en observar los fenómenos que se desarrollaron en su estado natural para que posteriormente sean analizados en gabinete, así se trabajó para el análisis de posturas de cada trabajador en su área o frente de trabajo (evaluación ergonómica) y las emociones que se transmiten en el ambiente de trabajo durante las actividades que terminan teniendo efecto en el clima laboral (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

3.3.2. Tipo de la Investigación

El tipo de investigación es descriptivo, el proyecto de investigación tuvo como fin el medir, evaluar y recolectar información detallada, basado en los riesgos psicosociales y disergonómicos según lo establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el

fin de describir e identificar aquellos trabajadores que necesitan ser atendidos, además de aquellos frentes o áreas de trabajo que representaron un riesgo para la salud de los trabajadores (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

3.4 Metodología:

Para el análisis de riesgo psicosociales reconocimos cada área de trabajo para conocer el ritmo, necesidades, conocer aquellos factores más relevantes, para poder proceder a emplear el cuestionario COPSOQ – ITSAS 21 versión corta que reconoce los seis factores o componentes que atiende el cuestionario, las evaluaciones se realizaron contando con 24 trabajadores siempre teniendo en cuenta el principio de guardar el anonimato de cada usuario.

Se identificaron 16 trabajadores establecidos en sus puestos de trabajo divididos en las siguientes áreas: Área Administrativa, Área de Taller de Mecánica, Área de Taller de Soldadura, Área de la Planta Chancadora y Planta Industrial, los métodos para la evaluación ergonómica que se desarrollaron fueron dos, se aplicó el método REBA en las áreas administrativas y OWAS en las áreas operativas, el análisis se guio a través de entrevistas, reconocimientos de las áreas de trabajo con el fin de obtener representatividad al realizar las evaluaciones.

3.4.1 Evaluación de Riesgos Disergonómicos.

En el marco de las evaluaciones ergonómicas en la empresa CONSAMA SAC se tuvo como criterios principales para realizar una evaluación adecuada, teniendo como procedimiento las actividades que se muestran a continuación:

- Como primer paso realizamos el contacto directo con la empresa, reconociendo el sector al que pertenece, los horarios de trabajo, aspectos que van a influir en la integridad física de acuerdo a la actividad física que desarrolla en su labor.

- Reconocimos los factores más importantes que se deben de tener en cuenta al evaluar cada puesto de trabajo, reconociendo la cantidad de trabajadores, tipo de trabajo y otros factores que influyan en el desarrollo de las actividades.
- Procedimos a observar cada área de trabajo describiendo el entorno que lo rodeaba, las condiciones en las que se encontraba, criterios básicos del área estudiada.
- Analizamos el área de labor de cada trabajador a través de nuestra hoja de campo, acompañado de videos en algunos casos y en otros a través de la medición del tiempo de las tareas o subtareas que realiza el trabajador.
- A través de la evaluación de las tareas y/o subtareas que realiza el trabajador en su frente de trabajo, analizamos que posturas o acciones presentan las condiciones de ser un factor de riesgo de acuerdo a las actividades que se desarrollan en la labor.
- De acuerdo a las consideraciones que se obtienen se procede a determinar que método de evaluación es la adecuada para emplear en cada puesto de trabajo a su posterior propuesta de medidas de mitigación y/o de mejora.

3.4.1.1. Puestos del Área Administrativa

En el área administrativa laboran 4 personas dentro de la oficina principal, y una persona labora en planta siendo 5 personas las que se les procederá a identificar cuál es el estado actual que presentan los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades.

3.4.1.1.1. Puesto N° 1: Contador

Como se observa en la Figura 5, el trabajador no tiene una silla ergonómica por ende el espaldar y el asiento no son ajustables y la altura de la misma no favorece a las necesidades del usuario, además en su entorno se puede apreciar que el escritorio está casi cubierto por documentos y objetos dificultando la movilidad del mouse, por consiguiente el escritorio no cuenta con un reposapiés aun cuando la altura de los pies al suelo lo ameritan.



Figura 5. Puesto N° 1 - Contador

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.1.2. Puesto N° 2: Secretario

En la Figura 6 se aprecia que el trabajador tiene cierta flexión inclinada hacia el monitor de la computadora, su espalda no es apoyada en el respaldo de la silla, además el escritorio del trabajador al costado derecho tiene documentos aglomerados, el mueble no cuenta con reposapiés permitiendo que el trabajador utilice como descanso para sus pies la base de la silla. La silla tiene las cinco patas, además del asiento y espaldar ajustables, los reposabrazos están en buen estado.

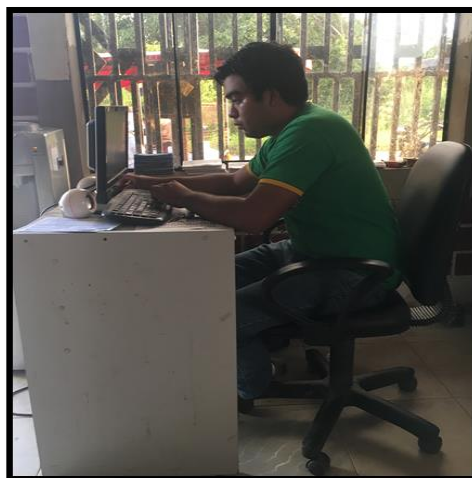


Figura 6. Puesto N° 2 – Secretario

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.1.3. Puesto N° 3: Asistente Administrativo

En la Figura 7 se muestra que la posición del trabajador impide que apoye su brazo sobre el escritorio y esté suspendido, su espalda no tiene apoyo en el espaldar de la silla, además hay cierta flexión de la cabeza en dirección al monitor, el escritorio no cuenta con reposapiés y en la superficie del mismo hay gran volumen de documentos y objetos.



Figura 7. Puesto N° 3 - Asist. Administrativo

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.1.4. Puesto N° 4: Gerente General

Como se evidencia en la Figura 8, se visualiza que el trabajador no cuenta con silla ergonómica, además el asiento y espaldar no son ajustables y el reposabrazos es inadecuado, la base de la silla cuenta con cuatro patas estáticas, añadiendo a lo mencionado la altura de la silla no es la adecuada, el escritorio no tiene reposapiés razón por la cual se observa que apoya los pies en el suelo, además el trabajador adopta una postura con inclinación de su espalda y su cabeza en dirección al escritorio, el reposabrazos de la silla impide el acercamiento de la silla con el escritorio por lo que el trabajador se inclina, el usuario no cuenta con una computadora de escritorio pero si una laptop, esto dificulta su visión en relación a la distancia adecuada con la que se aconseja para la eficiencia del trabajo.



Figura 8. Puesto N° 4 - Gerente General

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.1.5. Puesto N° 5: Jefe de Planta

El trabajador es considerado como parte del área administrativa pero como se observa en la Figura 9 su labor se centra en la dirección de las actividades en las áreas operativas, sus supervisar cada área y verificar que las labores en la planta chancadora e industrial sean constantes, las posturas que adopta son por ejemplo estar parado, caminando, registrando las entradas y salidas de vehículos con entrada y salida de material agregado.



Figura 9. Puesto N° 5 - Jefe de Planta

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.2. Puestos del Taller de Mecánica

3.4.1.2.1. Puesto N° 6: Mecánico 1.

La Figura 10 evidencia que el operario realiza una serie de movimientos ocasionando que sus articulaciones estén en constante labor, el trabajador tiene experiencia en este tipo de actividades pero las desarrolla sin contar con sus EPP's, las jornadas laborales son marcadas bajo condiciones ambientales normales, bajo sombra, los servicios básicos del puesto de trabajo no cuentan con piso de concreto y las instalaciones eléctricas están deterioradas, presenciando cables pelados, además de no contar con una mesa de trabajo para la manipulación de equipos o herramientas.

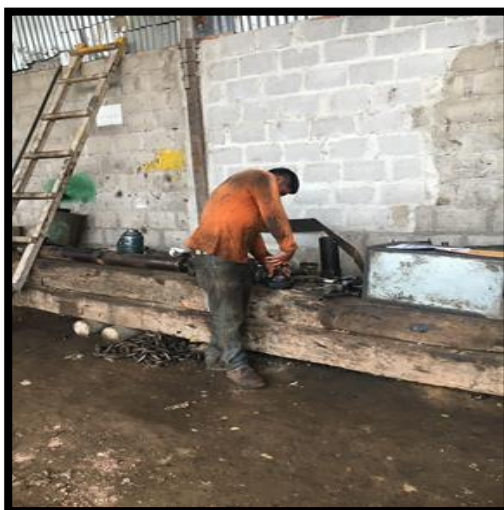


Figura 10. Puesto N° 6 - Mecánico 1

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.2.2. Puesto N° 7: Mecánico 2.

Como se observa en la Figura 11 el trabajador se dedica al mantenimiento y reparación de maquinaria pesada, para ello la fuerza aplicada en cada actividad es cambiante pero necesaria para responder a la demanda en cuanto a sus funciones, las maniobras para realizar sus actividades demandan de sobreesfuerzo, las posturas son desde estar recostado sobre el piso hasta estar en cuclillas, depende el equipo a reparar.



Figura 11. Puesto N° 7 - Mecánico 2

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.2.3. Puesto N° 8: Mecánico 3.

En la Figura 12 se muestra que el trabajador se inclina hacia adelante, tiene el brazo derecho con el que hace la maniobra por encima de su hombro, está de pie con las rodillas flexionadas pero con soporte en la izquierda ya que su mano izquierda se apoya en ella, no trabaja con EPP's y el radio de trabajo esta desordenado con cables tirados por el suelo, las condiciones sub estándares pueden generar un incidente o accidente lamentable.



Figura 12. Puesto N° 8 - Mecánico 3.

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.3. Puestos del Taller de Soldadura

3.4.1.3.1. Puesto N° 9: Soldador 1

En la Figura 13 el trabajador realiza su tarea de soldar sentado sobre tablones de madera, se acondicionó un barrote con un fierro en la parte superior que funciona como mesa, se inclina hacia adelante y para cubrir su tronco usa su mandil para soldar, usa su brazo derecho para soldar y el izquierdo para mover el objeto, el movimiento permite que los brazos puedan flexionarse por comodidad durante el trabajo, la mesa de trabajo es echiza, los cables están por en medio del tránsito de los trabajadores.



Figura 13. Puesto N° 9 - Soldador 1.

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.3.2. Puesto N° 10: Soldador 2.

El trabajador tiene cierta inclinación de su espalda hacia adelante al soldar, usa casco para soldar acompañado de su mandil, la Figura 14 muestra que ambos brazos están por debajo del nivel del hombro, el trabajador labora parado teniendo una pierna recta y la otra como apoyo, el trabajo con los brazos no representan un gran peso que genere un sobreesfuerzo para el usuario, en síntesis el trabajador trabaja con sus EPP's pero no cuenta con una mesa de trabajo, usan la misma mesa que el Soldador 1.

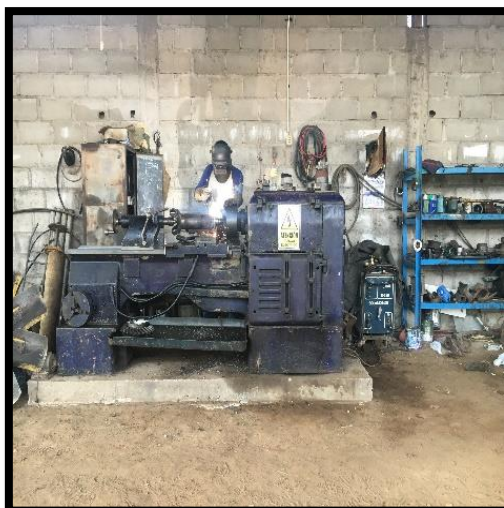


Figura 14. Puesto N° 10 - Soldador 2.

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.3.3. Puesto N° 11: Soldador 3.

En iniciativa el trabajador no quiso que se le grabe o tome alguna fotografía, pero si se procedió a analizar su puesto de trabajo, el trabajador desarrolla su trabajo teniendo su espalda inclinada hacia adelante y sus brazos se encuentran por debajo de su hombro, sus piernas se encuentran teniendo una recta y la otra flexionada, no cuenta con mesa de trabajo, los tres soldadores de acuerdo a los requerimientos usan la mesa que aparece el Soldador 1.

3.4.1.4. Puestos de la Planta Chancadora

3.4.1.4.1. Puesto N° 12: Operario de Planta Chancadora

La labor que realiza el trabajador como se observa en la Figura 15, procede a efectuarse sin el uso de EPP's, el usuario mantiene su espalda con inclinación para sacar las piedras que se retuvieron en la malla, los brazos como se muestra uno por encima del nivel del hombro y el izquierdo para sostenerse en la rodilla de izquierda y justamente sus piernas evidencian que están en flexión y apoyo del cuerpo, la actividad permite el sobre esfuerzo del cuerpo especialmente para sacar las piedras atascadas en su labor general que sería el mantenimiento general de la planta chancadora.



Figura 15. Puesto N° 12: Operador de Chancadora.

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.4.2. Puesto N° 13: Asistente de Planta Chancadora.

La respuesta fue negativa del trabajadora para tomar alguna foto, pero la evaluación se realizó observando que las labores son similares a la del trabajador de la Figura 15, un dato importante es que el usuario tiene poco tiempo de haber ingresado a la empresa, la espalda está inclinada hacia adelante y sus dos brazos están por debajo de la altura del hombro, está parado sobre una pierna recta y la actividad genera una fuerza leve del cuerpo.

3.4.1.5. Puestos de la Planta Industrial

3.4.1.5.1. Puesto N° 14: Operador de Volquete 1.

En la entrevista al operario, éste detalló que lleva cerca de 16 años dedicándose a la labor en mención, a través del reconocimiento de su puesto se puede observar en la Figura 16 que su espalda está inclinada con dirección hacia adelante, al ser operario de volquete sus brazos accionan sobre el timón y la palanca del vehículo motivo por el cual ambos brazos se encuentran por debajo del nivel del hombro, por la naturaleza de la actividad el usuario pasa la mayor parte del tiempo sentado ejerciendo un mínima carga que cause sobreesfuerzo en el cuerpo del trabajador.

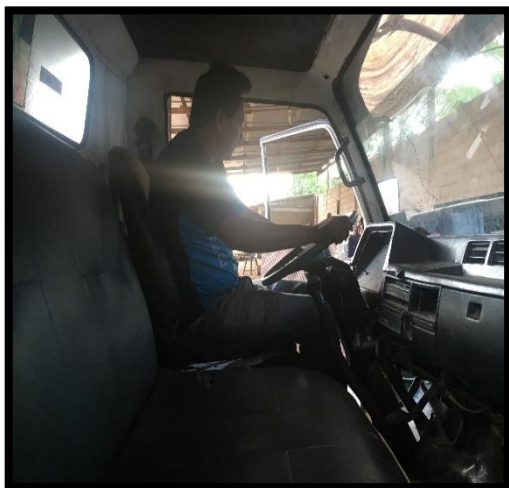


Figura 16. Puesto N° 14: Operador de Volquete 1.

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.5.2. Puesto N° 16: Operador de Cargador Frontal.

En la Figura 17 se observa que la postura del trabajador en la operación de la máquina es repetitiva, su espalda tiene inclinación hacia adelante, sus brazos están en movimientos al maniobrar el timón y la palanca de cambios, en las maniobras sus brazos están por debajo del nivel de su hombro, el trabajo se ejecuta con el operario sentado, además se observó una temperatura alta a diferencia de la temperatura ambiental en la cabina.



Figura 17. Operador de Cargador Frontal.

Fuente: Elaboración Propia

3.4.1.5.3. Puesto N° 15: Operador de Volquete 2.

En el reconocimiento del área se pudo observar que su espalda presenta cierta inclinación hacia adelante, teniendo los brazos en movimiento a través de la acción en el timón, palanca u otro comando del vehículo, para estas acciones el trabajador las realiza teniendo los brazos por debajo del nivel del hombro, su trabajo se realiza sentado con una fuerza considerable que se presenta a lo largo de la jornada de labor.

3.4.2 Evaluación de Riesgos Psicosociales

El procedimiento de evaluación de riesgos Psicosociales se realizó según lo establecido a través del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (INHST) en la NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales, parte teniendo como objetivo contemplar todos los factores que sean considerados con riesgo, la evaluación permite conocer aquellos factores de riesgo que están afectando la organización y necesitan ser atendidos a través de su control y mitigación, (Nogareda & Almodóvar, 2003), la evaluación se desarrolló según las siguientes actividades:

- La actividad se inició a través de la identificación de los factores de riesgo, en primera instancia reconocimos los diferentes aspectos que se relacionan y desarrolla entre sí y que es necesario identificarlos para poder realizar el estudio respectivo.
- Pasamos a elegir la metodología y la ejecución adecuada de técnicas de investigación que para su aplicación, en ese sentido se ejecutó a través de la versión corta del método PSQ CAT 21 – COPSQ. Identificado el método, en acuerdo conjunto con la administración de la empresa, planificamos el trabajo de campo, posteriormente ejecutamos el cuestionario en los trabajadores respetando el anonimato y confidencialidad de cada uno de ellos.

- A través de software ERGO/IBV analizamos los valores recogidos en campo, posterior a ello elaboramos el informe de evaluación de riesgos psicosociales.

Las evaluaciones a través del cuestionario se rigen en respuesta a seis apartados que miden el nivel de riesgo en la institución en la que laboran:

- ***Apartado 1 - Exigencias Psicológicas:*** Están basados en el volumen de trabajo relacionado al tiempo que tiene para realizar la labor, a su vez evalúa la transferencia de sentimientos mientras realiza el trabajo.
- ***Apartado 2 - Control Sobre el Trabajo:*** Está relacionado a la autonomía que maneja el trabajador en la manera en la que el realiza su trabajo y las posibilidades que tiene el trabajador desde los puestos superiores para aplicar todas sus habilidades y conocimientos para desarrollarlos en su labor.
- ***Apartado 3 – Inseguridad Sobre el Trabajo:*** Es la respuesta que manifiesta el trabajador a través de preocupaciones ocasionados por el despido masivo o específico de su área o cambios de personal que no son deseados.
- ***Apartado 4 – Apoyo Social y Calidad de Liderazgo:*** Está relacionado al apoyo que los trabajadores reciben desde los administradores, jefes inmediatos e incluso de los compañeros en la ejecución de sus labores, recepción de información adecuada y solicitada por el trabajador, reconocer que los jefes son líderes y no jefes, reconocer que la administración se preocupa por su seguridad y es apoyado
- ***Apartado 5 – Doble Presencia:*** Está basado en la preocupación constante que el trabajador sienta durante el desarrollo de sus actividades en su centro de labor teniendo como motivos el responder a las demandas laborales y los pendientes que se tenga en el hogar o con algún integrante de la familia.

- **Apartado 6 – Estima:** Es la manera en la que el trabajador es tratado como profesional y el reconocimiento que la Institución le hace en relación a su esmero al trabajar.

Posterior a las evaluaciones el cuestionario establece criterios o niveles según colores, el verde representa que la exposición psicosocial que es favorable para la salud, el amarillo representa que la exposición psicosocial presenta un riesgo intermedio para la salud, el rojo para la exposición psicosocial más desfavorable para la salud, las precisiones más detalladas en la Tabla 11.

Tabla 11
Puntuación de la población ocupada de referencia

Apartado	Dimensiones Psicosociales	Puntuación de la población ocupada de referencia		
		Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias Psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Control sobre el trabajo	De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad sobre el futuro	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 20
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Fuente: Dirección General de Relaciones Laborales, 2006

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados de las Evaluaciones

4.1.1. Resultados de la Evaluación de Riesgos Ergonómicos

4.1.1.1. Evaluación de riesgos Ergonómicos – Método REBA

Según lo establecido por el método REBA, los valores considerados como estándar según los niveles de evaluación del método están planteados en la Tabla 12, los resultados que se obtuvieron a través de la evaluación a los trabajadores del área administrativa están considerados en la Figura 18.

Tabla 12

Evaluación Ergonómica, Método REBA

Evaluación Ergonómica, Método REBA			
Nivel de Acción	Puntaje	Nivel de Riesgo	Nivel de Acción
0	1	Inapreciable	No necesario
1	2-3	Bajo	Puede ser necesario
2	4-7	Medio	Necesario
3	8-10	Alto	Necesario pronto
4	11-15	Muy Alto	Actuación inmediata

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la Figura 18, de los puestos administrativos que fueron evaluados, las actividades y posturas han sido muy cambiantes ya que las actividades de los trabajadores también son consideradas diferentes pero con posturas parecidas, cuatro de los puestos han sido analizados en la oficina principal de la empresa (Área Administrativa), teniendo como entorno la presencia de escritorios, computadoras, sillas que en algunos casos no han sido ergonómicas, el espacio superficial del escritorio en la mayoría de los puestos administrativos ha sido cubierto por documentos u objetos ocasionado por la ausencia de algún estante para el almacenamientos de objetos.

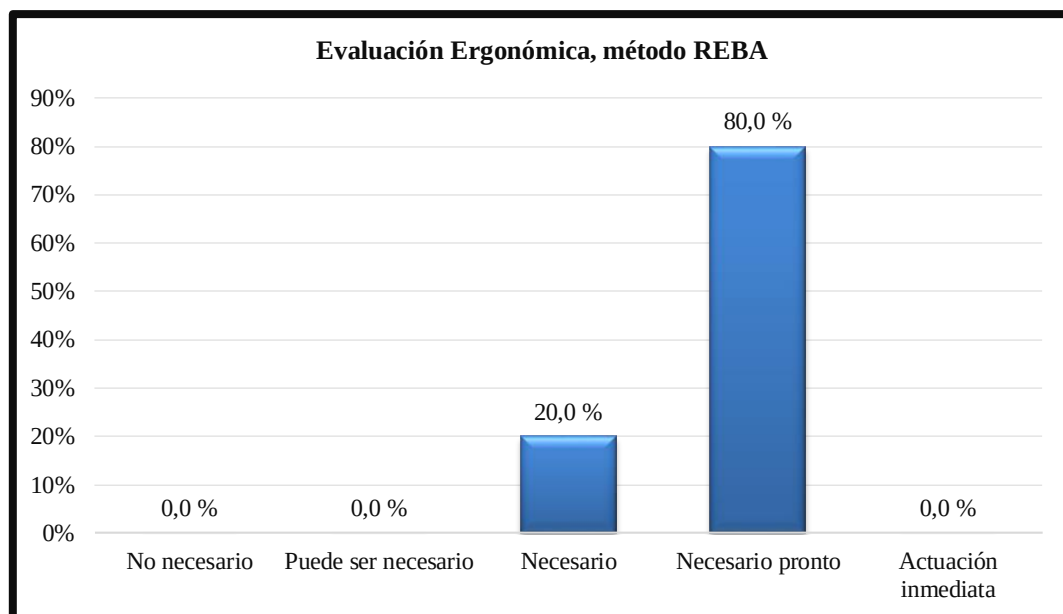


Figura 18. Evaluación Ergonómica, método REBA

Fuente: Elaboración Propia

4.1.1.2. Evaluación de riesgos Ergonómicos – Método OWAS

Basado en los criterios especializados del método OWAS, los valores estandarizados que están considerado según sus niveles de evaluación se plantean en la Tabla 13, los resultados que de la evaluación en sus áreas de trabajo se consideran de manera cuantificable en la Figura 19.

Tabla 13

Evaluación Ergonómica, método OWAS

Evaluación Ergonómica, método OWAS		
Categoría de Riesgo	Efectos sobre el Sistema Músculo-esquelético	Acción Correctiva
1	Postura Normal sin efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético	No requiere Acción
2	Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético	Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano
3	Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético	Se requieren acciones correctivas lo antes posible
4	La carga causada por esta postura tiene efectos muy dañinos sobre el sistema músculo-esquelético	Se requiere acciones correctivas inmediatamente

Fuente: Elaboración Propia

En la Figura 19 se observa con detalle los resultados de la evaluación a los trabajadores de las áreas operacionales según sus actividades que realizan y la adopción de posturas, en general se pudieron evaluar a los trabajadores del taller de mecánica, taller de soldadura, planta chancadora y planta industrial, la particularidad de los puestos operativos evidencia la ausencia de la cultura de prevención de posturas forzadas teniendo en cuenta que las posturas son contantes por el mismo trabajo que desarrollan, además los equipos y materiales de apoyo sumado a la falta de EPP's para el desarrollo de sus actividades, la deficiencia en lo mencionado en algunos casos pueden ocasionar efectos negativos en la salud.

Los resultados de la evaluación muestran que el 9,0 % de los trabajadores a través de las posturas reflejadas en sus actividades no requieren alguna acción, el 54,0 % requiere acciones correctivas en un futuro cercano, el 27,0 % requiere acciones correctivas lo antes posible, además de la evaluación se precisa que no se obtuvo en ningún puesto de trabajo la necesidad de tomar acciones correctivas inmediatas.

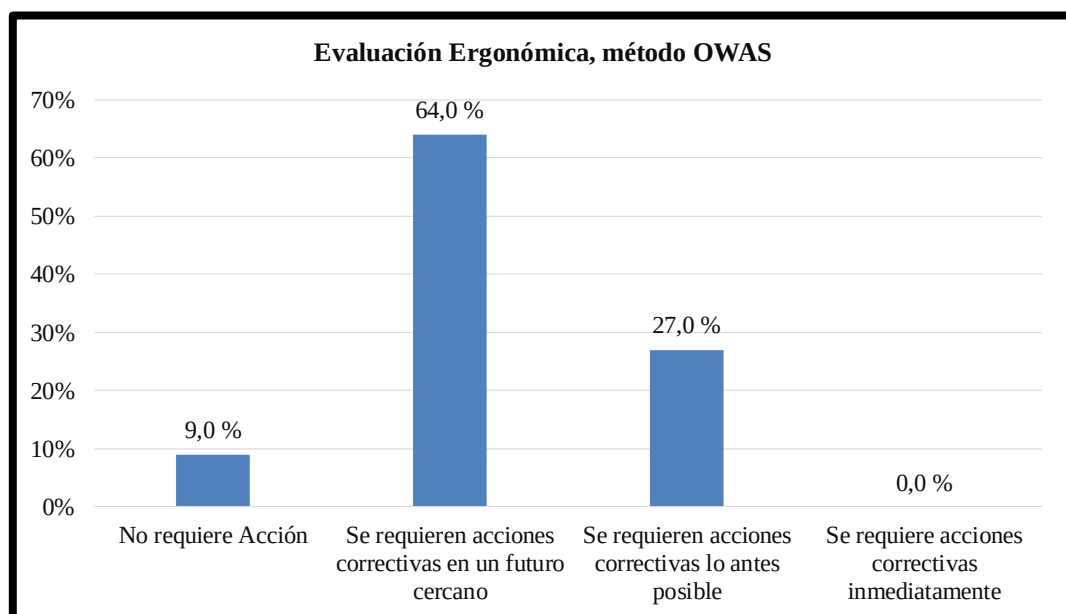


Figura 19. Evaluación Ergonómica, método OWAS

Fuente: Elaboración Propia

4.1.2. Resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales

A partir de la evaluación de Riesgos Psicosociales a través del Cuestionario COPSOQ – ITSAS 21 versión corta, se aplicó a 24 trabajadores de la empresa CONSAMA SAC respondiendo a la situación en la que se encuentran los trabajadores basados en los seis apartados que establece el cuestionario.

4.1.2.1. Apartado 1 – Exigencias Psicológicas

La evaluación del Apartado 1, enfatiza la relación directa entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponibles para ejecutarlo durante la jornada de trabajo, además de las decisiones autónomas que el trabajador se tome para el desarrollo sus actividades, en ese contexto se detalla en la Tabla 14 aquellas precisiones en la evaluación de exigencias psicológicas, se tiene de esta manera:

Tabla 14

Evaluación de Exigencias Psicológicas

Evaluación de Exigencias Psicológicas			
	Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	0	0,0 %
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	5	20,8 %
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	19	79,2 %
	TOTAL	24	100,0 %

Fuente: Elaboración Propia

En la Figura 20 se observa los resultados del Apartado 1 – Evaluación de Exigencias Psicológicas, en donde se puede precisar que el 79,2 % de los trabajadores están presentando una exposición psicosocial con riesgo desfavorable para su salud ocasionando generalmente malestares psicológicos en los trabajadores, mientras tanto el 20,8 % precisa que se encuentran en una exposición psicosocial con riesgo intermedio para su salud, sin embargo ningún trabajador está considerado con exposición psicosocial favorable para su salud ya que esto se ve reflejado con un 0,0 %.

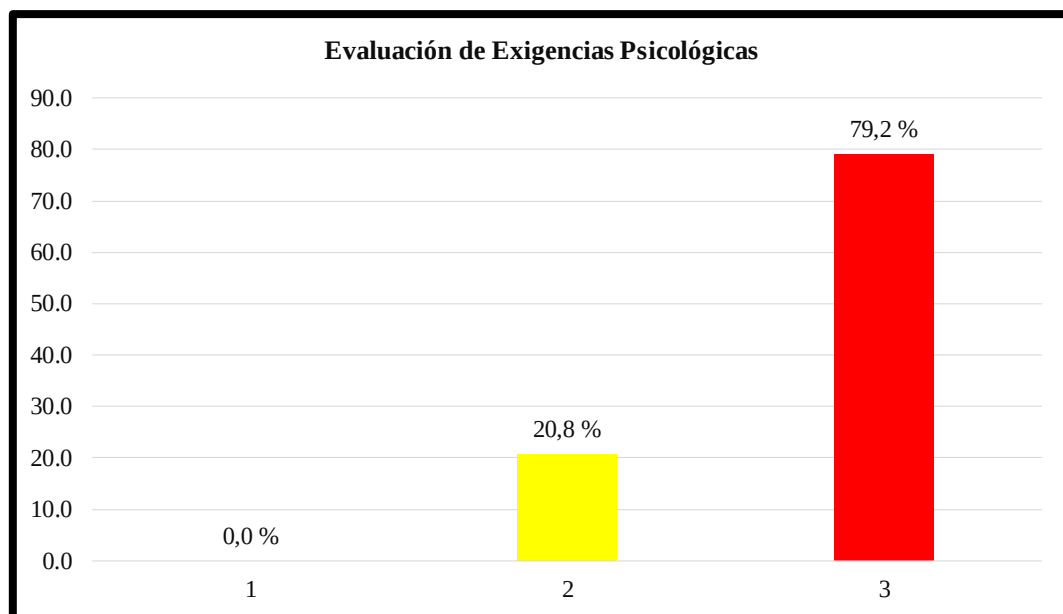


Figura 20. Evaluación de Exigencias Psicológicas

Fuente: Elaboración Propia

4.1.2.2. Apartado 2 – Control Sobre el Trabajo

La evaluación del Apartado 2, se inclina a la influencia relacionada a la autonomía en el control sobre los tiempos de trabajo y administrarlos según la actividad y demanda que se le han sido designados, en ese sentido los detalles de la evaluación se muestran en la Tabla 15, las precisiones se dirigen según la frecuencia de las respuestas de cada trabajador en base al cuestionario.

Tabla 15

Evaluación de Control Sobre el Trabajo

Evaluación de Control Sobre el Trabajo			
	Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	1	4.2 %
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	14	58.3 %
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	9	37.5 %
	TOTAL	24	100.0 %

Fuente: Elaboración Propia

En la Figura 21 se precisan los resultados del Apartado 2 – Control Sobre el Trabajo, se observa que el 58,3 % de los trabajadores se encuentran con una exposición psicosocial con riesgo intermedio para su salud, en tanto el 37,5 % según las respuestas, tienen una exposición psicosocial con riesgo desfavorable para su salud ya que siempre existe alguna intervención por parte del empleador o compañero que está observando la labor, además el 4,2 % de los encuestados afirma que controlan su trabajo bajo su propia autonomía por ende la exposición psicosocial a la que está expuesto es favorable para su salud.

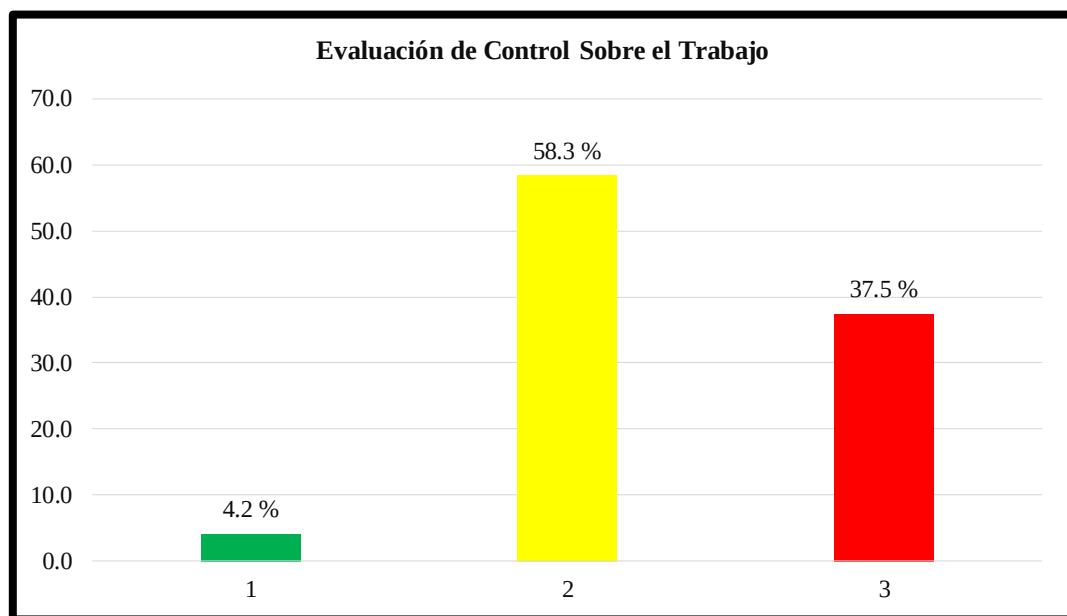


Figura 21. Evaluación de Control Sobre el Trabajo

Fuente: Elaboración Propia

4.1.2.3. Apartado 3 - Inseguridad Sobre el Trabajo

La evaluación del Apartado 3, se basa en la inseguridad laboral, esto se relaciona con la temporalidad del empleo, las condiciones del lugar de trabajo, cambios de horarios, la satisfacción con los salarios percibidos, las formas de pago de la administración, relación empleado – empleador, en general se presenta con aquellos factores que tienen la capacidad de causar efectos negativo, las respuestas de los trabajadores de muestran en la Tabla 16.

Tabla 16
Inseguridad Sobre el Trabajo

Evaluación de la Inseguridad Sobre el Trabajo			
	Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	0	0.0 %
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	16	66.7 %
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	8	33.3 %
	TOTAL	24	100.0 %

Fuente: Elaboración Propia

En la Figura 22 se plantea los resultados de la evaluación del Apartado 3 – Evaluación de la Inseguridad Sobre el Trabajo, la mayor frecuencia según las respuestas indican que el 66,7 % de los trabajadores presentan una exposición psicosocial con riesgo intermedio en su salud, el 33,3 % tienen una exposición psicosocial con riesgo desfavorable en su salud y se observa que ningún trabajador presenta una exposición psicosocial favorable para su salud de los mismos, representado con un 0,0 %, indicando que los trabajadores sienten de manera negativa el futuro en relación a su trabajo y el empleador.

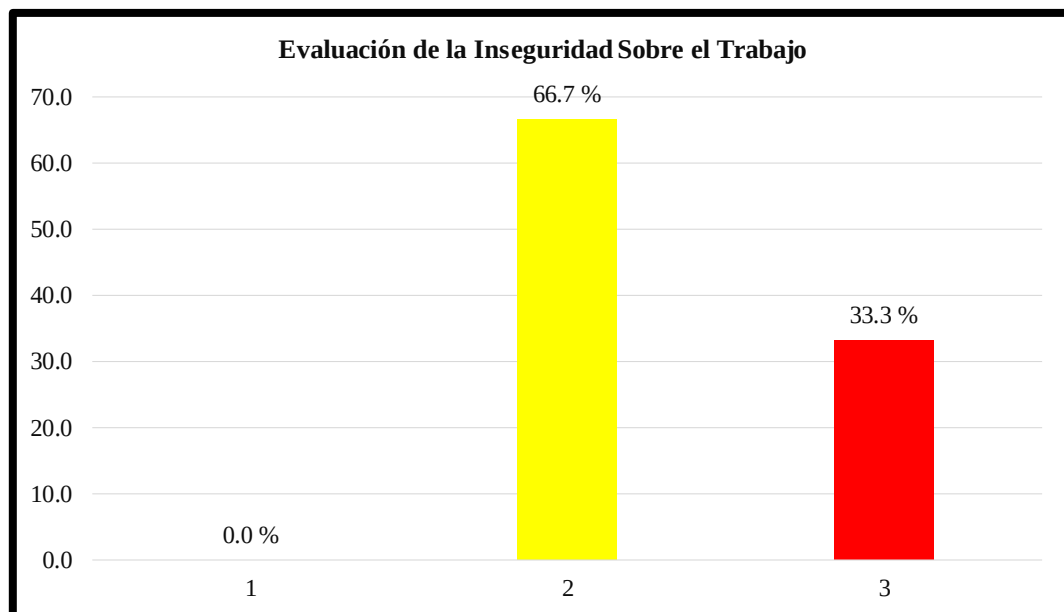


Figura 22. Inseguridad Sobre el Trabajo

Fuente: Elaboración Propia

4.1.2.4. Apartado 4 - Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

En el proceso de evaluación del Apartado 4, se guía bajo la premisa de lo que significa el apartado teniendo en cuenta que el apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda integral, según lo amerite la situación y en el momento adecuado esto involucra a los compañeros de trabajo así como también de los administrativos o empleadores, la calidad de liderazgo es el papel que ejerce la administración y evidencia una buena salud empleador - trabajador, de esta manera la frecuencias según las evaluaciones se muestran en las respuestas en base a este apartado y se encuentra en la Tabla 17.

Tabla 17
Evaluación del Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Evaluación del Apoyo Social y Calidad de Liderazgo			
	Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	0	0.0
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	1	4.2
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	23	95.8
	TOTAL	24	100.0 %

Fuente: Elaboración Propia

La evaluación del Apartado 4 – Apoyo Social y Calidad de Liderazgo de la Figura 23, muestran resultados bastante diferenciales, el 95,8 % de los trabajadores representa al grupo que tiene una exposición psicosocial con un riesgo desfavorable para su salud en cuanto al apoyo y liderazgo que percibe en sus compañeros como en la administración o empleadores, por otro lado con un valor mínimo el 4,2 % de los trabajadores presentan una exposición psicosocial con riesgo intermedio para su salud notando que en algún momento sintió el apoyo y liderazgo en la institución, de acuerdo a la figura se observa que ningún trabajador presenta una exposición psicosocial favorable para su salud la misma que es representada con un 0,0 % del total de encuestados, el empleador o la administración no tienen una figura

de apoyo y liderazgo en el trabajo para sus trabajadores, el liderazgo es poco visible para los trabajadores, además ayudas sociales como seguros, o ante un malestar o percance de los trabajadores la tolerancia del empleador es mínima o nula.

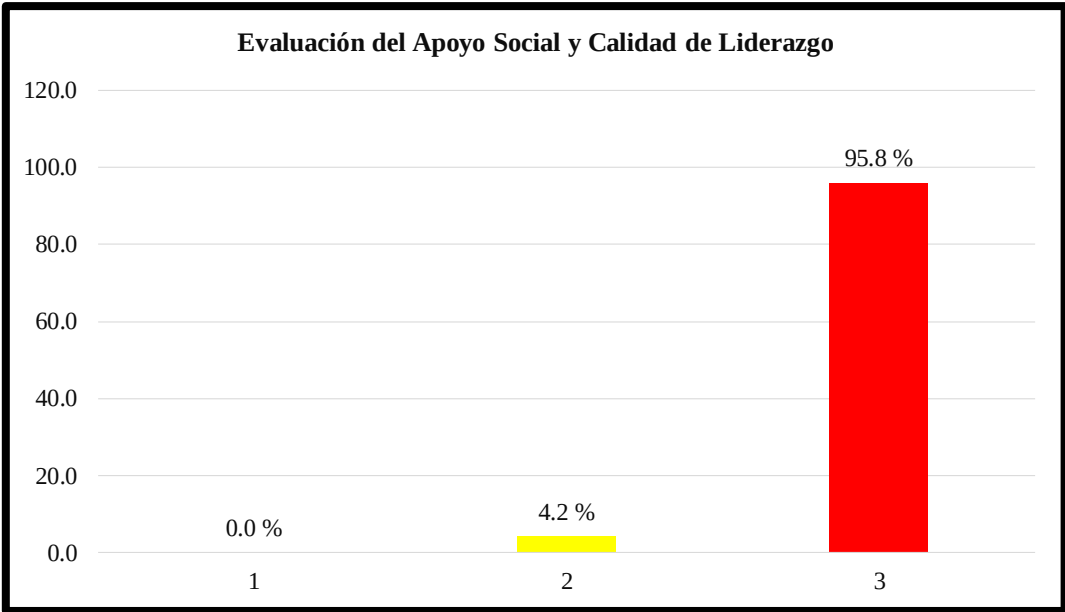


Figura 23. Evaluación del Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Fuente: Elaboración Propia

4.1.2.5. Apartado 5 – Doble Presencia

En el Apartado 5, la evaluación se direcciona sabiendo que en el mundo laboral las desigualdades de género son latentes, generalmente las mujeres trabajan en condiciones inadecuadas, pésimos salarios, ante ello su responsabilidad es mayor también en el hogar, por ende deben atender las necesidades de su hogar como las del trabajo, esto sucede en muy pocos casos con los varones, de esta manera se busca reconocer la doble presencia en concentración, pensamiento, dedicación y atención que presente el trabajador desde su centro de labores, de esta manera la respuesta de los trabajadores bajo este apartado se encuentra en la Tabla 18.

Tabla 18
Evaluación de Doble Presencia

Evaluación de Doble Presencia			
	Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	0	0.0 %
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	14	58.3 %
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	10	41.7 %
	TOTAL	24	100.0 %

Fuente: Elaboración Propia

En los detalles de la Figura 24 sobre el Apartado 5 – Doble Presencia, se observa que el 58,3 % de los trabajadores se encuentran con una exposición psicosocial con riesgo intermedio para su salud, en tanto el 41,7 % según las respuestas, los usuarios tienen una exposición psicosocial con riesgo desfavorable para su salud además con el 0,0 % se puede evidenciar que la doble presencia no es considerado un riesgo desfavorable para la salud de los trabajadores, en ese sentido los afanes distraen el accionar de cada trabajador en su puesto o frente de trabajo en la empresa.

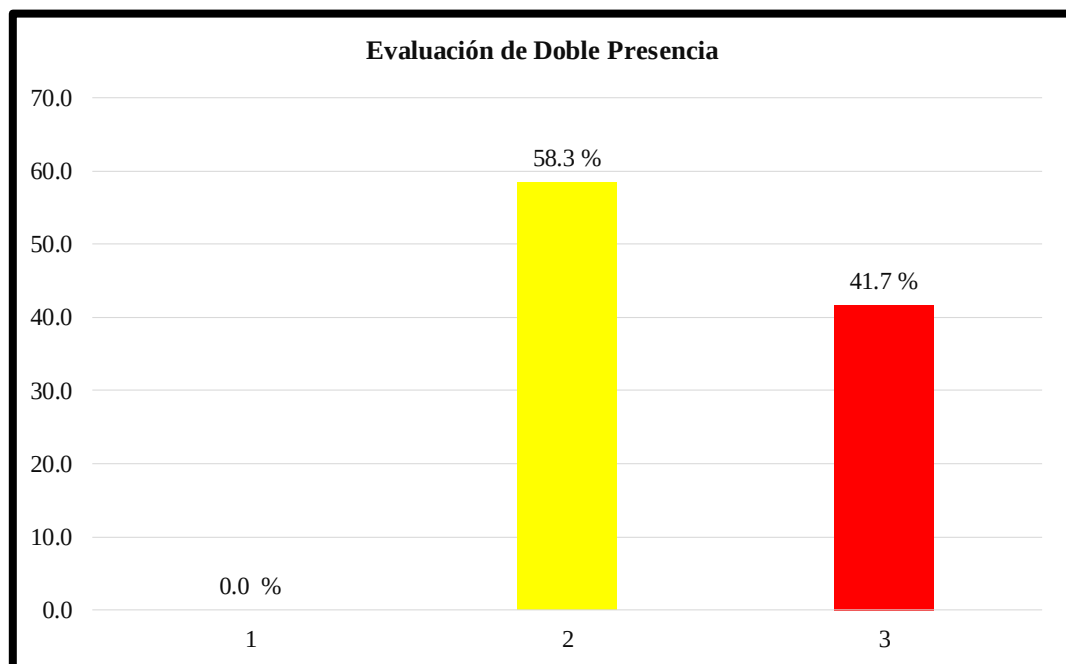


Figura 24. Evaluación de Doble Presencia

Fuente: Elaboración Propia

4.1.2.6. Apartado 6 - Estima

La evaluación del Apartado 6, se basa en el reconocimiento de la administración o empleadores hacia el esfuerzo en el desarrollo que realizan los trabajadores en sus actividades, si éstas se ejecutan con esmero y dedicación, además de algunas compensaciones que el empleador realice como un agente motivacional por su esfuerzo, lo que el trabajador perciba de manera material por parte del empleador tiene un gran estímulo en el aspecto psicológico, el efecto positivo del mismo genera motivación en el trabajador, la frecuencia de las respuestas de cada uno de los usuarios según el apartado se detallan en la Tabla 19.

Tabla 19
Evaluación de Estima

Evaluación de Estima			
	Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	0	0.0 %
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	3	12.5 %
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	21	87.5 %
	TOTAL	24	100.0 %

Fuente: Elaboración Propia

En la Figura 25 sobre el Apartado 6 – Estima, se observa de los trabajadores evaluados el 87,5 % tienen una exposición psicosocial con riesgo desfavorable, el 12,5 % de los usuarios según sus respuestas se encuentran en exposición psicosocial con riesgo intermedio, además con un 0,0 % se prueba que ningún trabajador percibe que la estima de la administración y compañeros sea evidente, en síntesis los trabajadores no se sienten estimados por parte de la administración de la empresa, los detalles se muestran en las encuestas realizadas a cada trabajador.

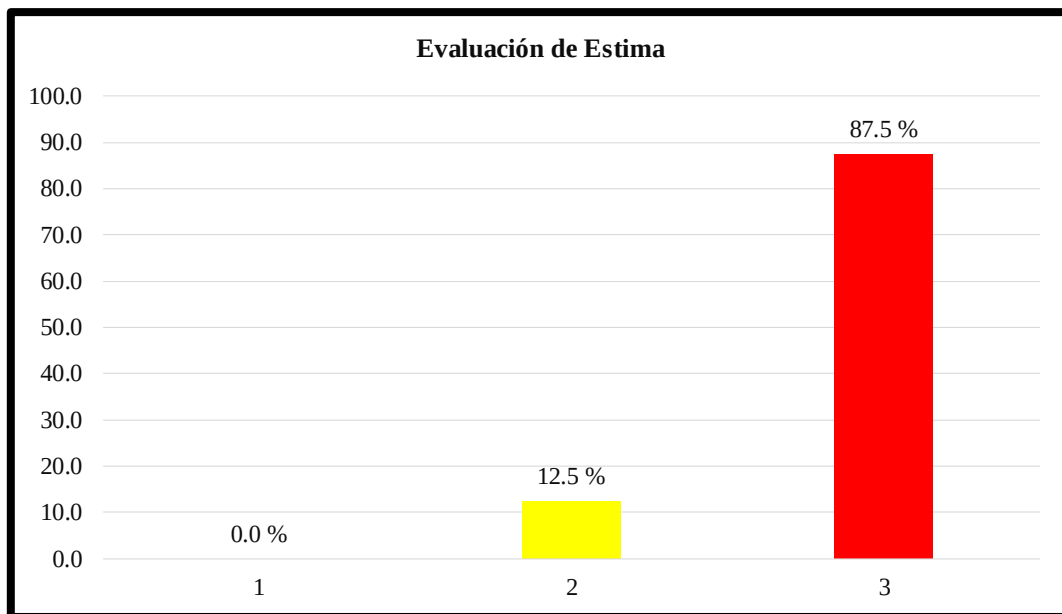


Figura 25. Evaluación de Estima

Fuente: Elaboración Propia

4.2 Discusión de los Resultados

- Mestanza, (2013) en su estudio realizado en una empresa de mantenimiento de maquinaria pesada aplica los métodos REBA (oficina y áreas afines) y OWAS (áreas operacionales) aclara que de todas las áreas que se evaluaron, todas tienen presencia de algún riesgo, de esta manera el 50,16 % de las posturas evaluadas tienen un nivel de riesgo entre bajo, medio y alto, de todas estas posturas la actividad que presenta un riesgo mayor es montar mongueras del cilindro de bucket, esta actividad está representada con el 19% y es la que mayor riesgo representa. Asimismo en los puntos 4.1.1.1 y 4.1.1.2 los resultados que se obtuvieron en el estudio en las áreas administrativas y operacionales evidencia que con la metodología REBA, las posturas que adopta cada trabajador en sus puestos de trabajo necesita una pronta atención y eso se refleja con un 80%, mientras tanto un 20% de los trabajadores según las evaluaciones es necesario que se tomen medidas para controlar las practicas ergonómicas de los trabajadores, por otro lado los resultados de las evaluaciones en las áreas operativas con el método OWAS presentan un

64,0% como resultado de las posturas forzadas que realizan en sus actividades y que requieren acciones correctivas en un futuro cercano, seguido con un 27,0% de trabajadores que a través de sus posturas adoptadas requieren acciones correctivas lo más pronto posible y sólo un 9,0% de los trabajadores realizan sus actividades manteniendo posturas adecuadas por ende no requieren alguna acción inmediata.

- Moreno, (2014) a través de su estudio en la evaluación de riesgos psicosociales de una empresa agrícola en el apartado 1 del cuestionario obtiene un resultado desfavorable en el entorno de los trabajadores del sector administrativo de la empresa, pudiendo ser por la sobrecarga desemejante entre los trabajadores de la misma área, por las órdenes contradictorias de los administradores, además de que no exista una planificación del trabajo e incluso las interrupciones son constantes en el trabajo. Por consiguiente en el presente estudio a través de las evaluaciones del punto 4.1.2.1 se tiene que la gran mayoría de trabajadores sienten que están expuestos a un riesgo desfavorable para su salud esto con un 79,2 %, por otro lado el 20,8% de los trabajadores presenta una exposición psicosocial con riesgo intermedio para su salud, las posibles causas se mencionan líneas más arriba.
- En el trabajo basado en la aproximación a un modelo explicativo en el análisis del trabajo de González & Castillo, (2014) mencionan que en la mayoría de sectores estudiados la autonomía en la gestión de sus actividades y ejecución de los mismos se ven opacados por la decisión de los superiores en efecto no hay sentido de pertenencia y el rol sobre el trabajo se hace más difícil de cumplir, en ese mismo camino el presente estudio en el punto 4.1.2.2 el apartado 2 refleja a través del 58,3% de los trabajadores se encuentra en un término intermedio de riesgo para su salud y el 37,5% considera que es desfavorable

para su salud y el 4,2 % tiene autonomía para realizar sus actividades por ende este apartado es favorable para su salud.

- En un estudio centrado en evaluar los riesgos psicosociales de una empresa agrícola, Moreno (2014), a través de su investigación tuvo resultado positivo en el apartado 3 que mide la inseguridad que sienten los trabajadores en relación a su futuro, por otro lado en la presente investigación se tiene un 66,7% de trabajadores con un riesgo intermedio y un 33,3% con riesgo desfavorable para el trabajador, esto debido a que los turnos no están bien establecidos y mucho más en las áreas operacionales, ante cualquier error existe la posibilidad de ser separados de la institución, en fin su trabajo no les garantiza estabilidad por consiguiente su futuro es incierto según los resultados.
- Coral, (2014) a través de su estudio de riesgos disergonómicos en una empresa de reparación de motores eléctricos resalta los valores de su evaluación teniendo exposiciones favorables en dos apartados y que se relacionan con bastantes congruencia la Estima y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, los dos apartados muestran valores de 100,00% de aceptación, contraste a lo mencionado en el presente estudio se pudo determinar que en el apartado 4 (punto 4.1.2.4) el 95,8% de los trabajadores consideran que el apoyo social y el liderazgo afecta negativamente su salud, pudiendo ser porque entre compañero no se sienten apoyados e incluso por sus superiores, además de las barreras que representa crecer profesionalmente o en el aporte de ideas, por ende los canales de comunicación trabajador – administración no son eficaces para un buen clima laboral durante las actividades. Asimismo como se mencionó de la relación que existe entre los dos apartados, en el apartado 6 (punto 4.1.2.6) se obtuvo un 87,5% como pico más alto representando un riesgo intermedio con posibilidad de causalidad por que no siente que

su trabajo a través de su esfuerzo sea valorado (no necesariamente económicamente sino verbalmente, motivando, animando) aun cuando pueden hacerlo con esmero y ahínco.

- En la investigación que realizaron González & Castillo, (2014) basado en la aproximación a un modelo explicativo de aquellos aspectos psicosociales en el trabajo, de su estudio el 85,00% de los trabajadores eran mujeres y el 50% de ellas consideran su salud como una variable de riesgo, en ese mismo caso del total se precisa que la doble presencia es una variable de riesgo para el 41,00% de trabajadores, como relación que se establece en el apartado 5 (punto 4.1.2.5), se tiene un 58,3% considerado un riesgo intermedio y el 41,7% como riesgo desfavorable, pudiendo ser debido a que la gran mayoría de trabajadores no son mujeres pero si son padres de familia o ya tienen un hogar, razón por la cual atienden a las necesidades de sus hogares.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Según los resultados de las evaluaciones de riesgos disergonómicos con la metodología REBA en las áreas administrativas se determinó que el 80,0% de los trabajadores evaluados a través de las posturas que adoptan para el desarrollo de sus actividades necesitan una pronta atención y el 20,0% evidencia que es necesario que se tome medidas de control y/o mitigación en cuanto a la presencia de posibles lesiones músculo-esqueléticas. Por otro lado los resultados de la evaluación del método OWAS se muestran la presencia de las tres categorías de riesgo, categoría 1,2 y 3 indicando de esta manera con el pico más alto de un 64,0% con categoría 2 requieren acciones correctivas a futuro y según las posturas que adoptan tienen la posibilidad de causar daño al sistemas músculo-esquelético, el 27,0% representan la categoría de riesgo nivel 3 requiriendo acciones correctivas lo antes posible y representando según sus posturas un efecto con capacidad de daño sobre el sistema músculo-esquelético, el 9,00% representan el primer nivel de riesgo por lo tanto no requiere alguna acción y las posturas que adoptan son consideradas normales por ende no genera efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético.
- Después del análisis de puestos de trabajo y posterior evaluación a través del cuestionario COPSOS - ITSAS 21 versión corta que mide los riesgos psicosociales divididos en seis apartados y que son percibidos en el trabajo, de esta manera se obtuvo que el Apartado 1 - Exigencias Psicológicas, es representado con un valor mayor de 79,2% representando un riesgo desfavorable para la integridad del trabajador; el Apartado 2 - Evaluación de Control Sobre el Trabajo, tiene dos resultados cercanos, el 58,3% presenta un riesgo intermedio, mientras que el 37,5% un riesgo desfavorable; el Apartado 3 – Inseguridad

Sobre el Trabajo tiene un 66,7% de riesgo intermedio y 33,3% de riesgo desfavorable; el Apartado 4 – Apoyo Social y Calidad de Liderazgo evidencia que los trabajadores no sienten el apoyo de la administración ni de sus compañeros y tampoco notan el liderazgo de los superiores, esto se representa con el 95,8% de riesgo desfavorable y solo el 4,2% con riesgo intermedio; el apartado 5 – Doble Presencia presenta un 58,3% con riesgo intermedio y 41,7% de riesgo desfavorable; el Apartado 6 – Estima de dividen en dos frecuencias, el 87,5% de los trabajadores presenta un riesgo desfavorable y el 12,5% riesgo intermedio, en síntesis de los seis apartados ninguno es considerado como favorable para el trabajador por los resultados que se obtuvieron.

- Durante el análisis de los puestos de trabajo se pudo apreciar que en la gran mayoría los trabajadores no cuentan con EPP's para prevenir y atenuar algún posible accidente o incidente que se presente en el trabajo, además el entorno de trabajo no es el adecuado, no está delimitado, las señalizaciones son en algunos casos inexistentes, esto se ve complementado que en muchos casos los mecánicos trabajan bajo el sol durante la reparación de equipos y maquinaria pesada.
- En el caso de los trabajadores de las áreas administrativas sus posturas son constantes y el entorno de trabajo no sufre cambios en cuanto a la mejora del ambiente de labores, los trabajadores no cuentan con alguna estantería o mueble para la acumulación de documentos, además las sillas de dos trabajadores no son ergonómicas impidiendo la eficiencia en el trabajo de cada usuario.
- Para las evaluaciones de riesgos disergonomicos y psicosociales la cantidad de los trabajadores fueron variando ya que para la evaluación de riesgo disergonómico se trabajó con 16 trabajadores y en la evaluación de riesgo psicosocial se trabajó con 24 personas, esto debido a que el flujo de entrada y salida de vehículos para atender la demanda de los

clientes impidió que todos fueran evaluados, además de que algunos fueran a la planta de extracción de materiales.

5.2. Recomendaciones

- Para instituciones como en la que se desarrolló la investigación es importante que se elabore un Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo que busque mejorar la productividad respondiendo a la cobertura de seguridad en cada trabajador.
- Es vital que la institución cuente con un profesional o Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que administre y gestione los riesgos presentes en cada puesto de trabajo.
- En los trabajadores de las áreas operativas es vital que la administración pueda rediseñar los entornos y áreas de trabajo de cada usuario, permitiendo la comodidad del trabajador para optimizar las actividades laborales.
- En los trabajadores de las áreas administrativas es importantes que se atienda las necesidades que evidencia las evaluaciones, por ejemplo el monitor debe tener una distancia mínima de 40 cm aunque lo ideal sería 50 cm, además el teclado debiera ser móvil según la necesidad del trabajador, los brazos debieran estar apoyados sobre la superficie del escritorio, por otro lado la silla es recomendable que sea ergonómica, contando con cinco patas, el asiento y el espaldar sean regulables y el apoyabrazos no impida el acercamiento al escritorio, por otro lado sobre el escritorio no deben estar documentos u objetos para todos ellos se deben de contar con estantes con función de ser almacenes temporales o permanentes.
- Para los trabajadores de las áreas operacionales y administrativas es importante que se les pueda suministrar de los EPP's adecuados según las actividades que desarrollen, mientras se sientan protegidos por sus superiores, funciona como un empujón anímico para el desarrollo del trabajo.

- Aunque la legislación peruana a través de la ley N° 29783 – Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo, no establece cuantas evaluaciones se deben realizar de acuerdo a los riesgos que se mencionan en la ley (riesgos: biológicos, físicos, químicos, disergonómicos y psicosociales), es vital que se realicen evaluaciones periódicas relacionados a los riesgos disergonómicas y psicosociales ya que lo último en mención pueden ser las causas de sucesos que terminan siendo accidentes en los trabajadores.
- Ante los riesgos evaluados es importante que ante el trabajo constante y posturas constantes se incorpore pausas activas para atenuar los posibles dolores o tensiones que sienta el organismo, además de distraer la mente durante alguna preocupación, las pausas activas son estratégicas para que el organismo inicie otra vez sus actividades.

REFERENCIAS

- Águila, A. (2012). *Procedimiento de Evaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales*. Almería.
- Asociación Española de Ergonomía. (2015). ¿Qué es la Ergonomía? Recuperado a partir de <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>
- Blakman, T. (2014). *Como afectan los Riesgos Psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino*. Universidad de Guayaquil.
- Bravo, V., & Espinoza, J. (2016). Factores de Riesgo Ergonómico en Personal de Atención Hospitalaria en Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 150-153. Recuperado a partir de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300150
- Caires, M., & Simprini, R. (2013). Evaluación del riesgo ergonómico en trabajadores de la industria textil con dos instrumentos: Quick Exposure y Job Factors Questionnaire. *Fisioterapia e Pesquisa*, 20(3), 215-221. <https://doi.org/10.1590/S1809-29502013000300004>
- Cañas, J., & Waems, Y. (2001). *Ergonomía cognitiva: aspectos psicológicos de la interacción de las personas con la tecnología de la información* (1.ª ed.). Madrid: Editorial Médica Panamericana. Recuperado a partir de <https://www.researchgate.net/publication/31729055%0AErgonomía>
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado a partir de <http://www.tdx.cat/handle/10803/5147>

Casanova, F. (2009). *Formación profesional, productividad y trabajo decente*. Uruguay.

Recuperado a partir de

<http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/index.htm#casan>

Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral : métodos e instrumentos de evaluación Occupational. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29, 380-391. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004%5CnRevista>

Congreso de la República. (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*. Lima, Perú.

Congreso de la República. (1997a). Ley N° 26790 - Ley de modernización de la seguridad social en salud. *El Peruano*. Recuperado a partir de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/180F23BAE62B76C505257BD4005DF5F9/\\$FILE/8_L26790-1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/180F23BAE62B76C505257BD4005DF5F9/$FILE/8_L26790-1997.pdf)

Congreso de la República. (1997b). Ley N° 26842 – Ley General de Salud. *El Peruano*. Recuperado a partir de <http://diremid.diresamdd.gob.pe/index.php/leyes/item/1-ley-n-26842-ley-general-de-salud>

Congreso de la República. (2012). Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR. *El Peruano*, 1-16. Recuperado a partir de [https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley N° 29783 Ley de Seguridad y salud en el Trabajo.pdf](https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley%20N%C2%BA29783%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)

Congreso de la República. Aprueban el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo - DECRETO SUPREMO N° 002-2017-TR (2017). *El Peruano*.

- Congreso de la República. (2017b). Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021, Decreto Supremo N° 005-2017-TR. *El Peruano*, 1-2. Recuperado a partir de <http://busquedas.elperuano.com.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/>
- Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima, Perú. Recuperado a partir de http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Coral, M. (2014). *Análisis, evaluación y control de riesgos disergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado a partir de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6096>
- de Reina, C., & de Valera, C. (Eds.). (1960). *Santa Biblia*. Salt Lake City. Estados Unidos: Intellectual Reserve. Recuperado a partir de www.scriptures.lds.org/es
- Diego, J. (2015). ¿Cómo evaluar un puesto de trabajo? Recuperado 25 de junio de 2017, a partir de <http://www.ergonautas.upv.es/art-tech/evaluacion/evaluacion.htm>
- Dirección General de Relaciones Laborales. (2006). *Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales* (3.1.1). Barcelona: IDDIC. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dirección General de Salud. (2005). *Manual de Salud Ocupacional*. Lima. Recuperado a partir de http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
- Escalante, M. (2012). Evaluación Ergonómica de Puestos de Trabajo. *Latin American and*

Caribbean Conference for Engineering and Technology - LACCEI, 114.

<https://doi.org/10.1115/1.4024981>

Espinoza, V., & Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Universidad de Chile. Recuperado a partir de <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/113580>

Foment del Treball Nacional. (2015). *Riesgos Psicosociales: La Aplicación de Medidas Preventivas*. Barcelona.

García, J., Luceño, L., Talavera, B., & Jaén, M. (2015). Factores de riesgo psicosocial en atención primaria: un estudio comparativo entre puestos. *CrossMark*, 47(9), 608-609. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2015.01.004>

Gil, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-41. <https://doi.org/10.1590/S1726-46342012000200012>

González, E., & Castillo, J. (2014). Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo: Aproximación a un modelo explicativo. *Revista Ciencias de la Salud*, 12(Especial), 55-67. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-727320140004000006&lng=en&nrm=iso&tlng=en

González, É., & Castillo, J. (2014). Aspectos Psicosociales en el Análisis del Trabajo Aproximación a un Modelo Explicativo. *Revista Ciencias de la Salud*, 12(Especial), 55-67. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-727320140004000006&lng=en&nrm=iso&tlng=en

- Gould, E. (1989). *Consejos Sobre la Salud, principios esenciales para una efectiva prevención y curación de las enfermedades*. (L. Palomino, Ed.). Medellín, Colombia: Asociación Publicadora Interamericana. Recuperado a partir de http://comadpp.org/docs/Consejos_sobre_la_Salud.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (M. Islas, Noé; Rocha, Ed.), *Metodología de la investigación* (4.^a ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana. <https://doi.org/10.6018/turismo.36.231041>
- Instituto de Seguridad Laboral. (2013). *Dimensiones de riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Santiago de Chile. Recuperado a partir de http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/vigilancia/Dimensiones_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_Trabajo.pdf
- Islas, D. (2012). *Evaluación de las prácticas ergonómicas en una empresa manufacturera mediante la aplicación del método LEST*. Instituto Politécnico Nacional. Recuperado a partir de <http://148.204.210.201/tesis/1351716460278Tesis.pdf>
- ISTAS. (2015). ¿Qué es el CoPsoQ? Recuperado a partir de http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=46
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 116-133. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Jiménez, B., & Báez, C. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Mestanza, M. (2013). *Evaluacion de Riesgos Asociados a las Posturas Fisicas de Trabajo*

en el Proceso de Preparacion de Equipos para un alquiler en una Empresa de Mantenimiento de Maquinaria Pesada. Universidad Nacional de Ingenieria.

Recuperado a partir de

http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1176/1/mestanza_tm.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Anuario Estadístico Sectorial.*

Lima, Perú. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2012). Aprueban la Norma Basica de

Ergonomia y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico. *El Peruano*, 1-17. Recuperado a partir de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/\\$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf)

Montalvo, A., Cortés, Y., & Rojas, M. (2015). Riesgo ergonómico asociado a

sinomatología musculoesquelética en personal de enfermería. *Hacia la Promocion de la Salud*, 20(2), 132-146. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2015.20.2.11>

Moreno Pérez, T. (2014). *Evaluación de Riesgos Psicosociales del personal de*

administración de una empresa agrícola. Universidad de Almeria, Almeria, España.

Recuperado a partir de

[http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3679/810_TRABAJO FIN DE GRADO TERMINADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3679/810_TRABAJO%20FIN%20DE%20GRADO%20TERMINADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nogareda, C., & Almodóvar, A. (2003). *NTP 702: El proceso de evaluación de los*

factores psicosociales. Madrid. Recuperado a partir de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf

Nogareda, S. (2001). *NTP 601: Evaluación de las condiciones de trabajo: carga postural.*

Método REBA. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.

Recuperado a partir de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_601.pdf

Nogareda, S., & García, C. (2009). *NTP 844: Tareas repetitivas: método Ergo IBV de*

evaluación de riesgos ergonómicos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Valencia.

Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Oficina

de Estadística. (2017). *Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.* Lima, Perú.

Recuperado a partir de

http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/sat/2017/SAT_abril_17.pdf

Ortiz, F., & Andrade, V. (2013). Factores de Riesgo Psicosocial y compromiso

(ENGAGEMENT) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56.

Piñeda, A., & Montes, G. (2014). Ergonomía Ambiental: Iluminación y Confort Térmico

en trabajadores de oficinas con pantalla de visualización de datos. *Revista de Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 1(2), 49-71.

PREVALIA CGP SLU. (2013). *Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas en las*

Empresas Lideradas por Jóvenes Empresarios. Madrid. Recuperado a partir de

http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf

Raffo, E., Ráez, L., & Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de*

Ingenieria Industrial, 16(2), 70-79.

Ramos, A. (2007). *Estudio de factores de riesgos ergonomicos que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de computo en una Institucion Educativa*. Instituto Politécnico Nacional.

Rojas, A., & Ledesma, J. (2003). *NTP 629: Movimientos repetitivos el método de evaluación OCRA*. Madrid. Recuperado a partir de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_629.pdf

Rojas, M., Squillante, G., & Espinoza, C. (2002). Condiciones de trabajo y salud de una Universidad Venezolana. *Salud Pública de México*, 44(5), 413-421. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000500005

Sarsosa, K., Charria, V., & Arenas, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Gerencia y Políticas de Salud*, 13(27), 348-361. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.crp>

Soler, M. (2008). *La Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Trabajo en el Sector Hortofructícola: El Cuestionario FAPSIHOS*. Universidad de Murcia. Recuperado a partir de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11033/SolerSanchez.pdf?sequence=1>

Suárez, A., & Abreu, F. (2013). *Estudio de los Factores de Riesgos Ergonómicos que Afectan el Desempeño Laboral de los Trabajadores en las Industrias*. Universidad Católica Tecnológica del Cibao.

Superintendencia de Seguridad Social. (2013). *Manual de uso del Cuestionario SUSESO - ISTAS 21*. Santiago de Chile. Recuperado a partir de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-109081_recurso_2.pdf

Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. SUNAT. (2017). Cantidad de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio de 20450365450 - Concretera & Servicios Amazónica S.A.C. Recuperado 1 de enero de 2017, a partir de <http://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>

Unión General de Trabajadores de Andalucía. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. (UGT-Andalucía, Ed.) (1.^a ed.). Andalucía: Lienzo Gráfico. Recuperado a partir de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf

Valero, C. (2012). *Antropometría*. Madrid. Recuperado a partir de [http://www.insht.es/Ergonomia2/Contenidos/Promocionales/Diseno del puesto/DTEAntropometriaDP.pdf](http://www.insht.es/Ergonomia2/Contenidos/Promocionales/Diseno%20del%20puesto/DTEAntropometriaDP.pdf)

Vedder, J., & Laurig, W. (1998). Ergonomia. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (3.^a ed., pp. 1-110). Madrid: Chantal Dufresne, BA. Recuperado a partir de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/sumario.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. Mapa de Ubicación de la Empresa CONSAMA SAC



ANEXO 2. Ubicación de las áreas Administrativas y Operacionales de la empresa.



Figura 26. Vista externa de las Áreas Administrativas

Fuente: Elaboración Propia



Figura 27. Vista interna de las áreas Administrativas

Fuente: Elaboración Propia



Figura 28. Panorámica del Taller de Mecánica

Fuente: Elaboración Propia



Figura 29. Panorámica del Taller de Soldadura

Fuente: Elaboración Propia



Figura 30. Panorámica de la Planta Chancadora

Fuente: Elaboración Propia



Figura 31. Panorámica de la Planta Industrial

Fuente: Elaboración Propia

Método R.E.B.A. Hoja de Campo

Grupo A: Análisis de cuello, piernas y tronco

CUELLO

Movimiento	Puntuación	Corrección
0°-20° flexión	1	Añadir +1 si hay torsión o inclinación lateral
>20° flexión o extensión	2	

PIERNAS

Movimiento	Puntuación	Corrección
Soporte bilateral, andando o sentado	1	Añadir +1 si hay flexión de rodillas entre 30° y 60°
Soporte unilateral, soporte ligero o postura inestable	2	Añadir +2 si las rodillas están flexionadas + de 60° (salvo postura sedente)

TRONCO

Movimiento	Puntuación	Corrección
Erguido	1	
0°-20° flexión	2	Añadir +1 si hay torsión o inclinación lateral
20°-60° flexión	3	
>20° extensión	4	

CARGA / FUERZA

0	1	2
< 5 Kg.	5 a 10 Kg.	> 10 Kg.

Resultado TABLA A

+1

Puntuación A

Empresa:
Puesto de trabajo:
Realizó:
Fecha:

Grupo B: Análisis de brazos, antebrazos y muñecas

ANTEBRAZOS

Movimiento	Puntuación
60°-100° flexión	1
<60° flexión o >100° flexión	2

MUÑECAS

Movimiento	Puntuación	Corrección
0°-15° flexión/ extensión	1	Añadir +1 si hay torsión o desviación lateral
>15° flexión/ extensión	2	

BRAZOS

Posición	Puntuación	Corrección
0°-20° flexión/ extensión	1	Añadir: +1 si hay abducción o rotación
>20° extensión	2	+1 si hay elevación del hombro.
20°-45° flexión	3	-1 si hay apoyo o postura a favor de la gravedad.
>90° flexión	4	

Resultado TABLA B

AGARRE

0 - Bueno	1 - Regular	2 - Malo	3 - Inaceptable
Buen agarre y fuerza de agarre	Agarre aceptable	Agarre posible pero no aceptable	Incomodo, sin agarre manual. Aceptable usando otras partes del cuerpo

Puntuación B

Puntuación Final

TABLA A

PIERNAS	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	3	4	5	6
3	3	4	5	6	7
4	4	5	6	7	8
5	5	6	7	8	9

TABLA B

MUÑECA	1	2	3	4	5	6
1	1	2	3	4	5	6
2	2	3	4	5	6	7
3	3	4	5	6	7	8
4	4	5	6	7	8	9
5	5	6	7	8	9	10

TABLA C

Puntuación B											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
5	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
6	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
7	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
8	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
9	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
10	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
11	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
12	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
13	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
14	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
15	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

Corrección: Añadir +1 si:
Una o más partes del cuerpo permanecen estáticas, por ej. aguantadas más de 1 min.
Movimientos repetitivos, por ej. repetición superior a 4 vez/min.
Cambios posturales importantes o posturas inestables.

NIVEL DE ACCIÓN: 1 = No necesario; 2-3 = Puede ser necesario; 4 a 7 = Necesario; 8 a 10 = Necesario pronto; 11 a 15 = Actuación inmediata

Hoja de Campo del Método OWAS

108

ANEXO 5. Formato de evaluación del Cuestionario COPSOQ - ITSAS 21 versión corta, basado de la Dirección General de Relaciones Laborales, (2006).

APARTADO 1					
PREGUNTA	RESPUESTA				
<i>Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:</i>					
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6					puntos

APARTADO 2					
PREGUNTA	RESPUESTA				
<i>Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:</i>					
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?	4	3	2	1	0
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16					puntos

APARTADO 3					
PREGUNTA	RESPUESTA				
<i>Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:</i>					
En estos momentos ¿estás preocupado por...					
	MUY PREOCUPADO	BASTANTE PREOCUPADO	MÁS O MENOS PREOCUPADO	POCO PREOCUPADO	NADA PREOCUPADO
17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19. ... si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20					puntos

APARTADO 4

PREGUNTA	RESPUESTA				
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NINGUNA
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?	4	3	2	1	0
27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?	0	1	2	3	4
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS
A LAS PREGUNTAS 21 A 30

puntos

APARTADO 5

PREGUNTA	RESPUESTA
<i>Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...). Si vives solo o sola no respondas, pasa directamente al apartado 6.</i>	
<i>Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:</i>	
31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?	
Soy el/la responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.	2
Sólo hago tareas puntuales.	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.	0

PREGUNTA	RESPUESTA				
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NINGUNA
32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS
A LAS PREGUNTAS 31 A 34

puntos

APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTA				
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NINGUNA
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	3	2	1	0
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	4	3	2	1	0
37. En el trabajo me tratan injustamente.	0	1	2	3	4
38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS
A LAS PREGUNTAS 35 A 38

puntos

ANEXO 6. Evaluación de riesgo disergonómico en el Área Administrativa a través del método

REBA.

Hoja de Campo del Método REBA

Grupo A: Análisis de cuello, piernas y tronco

CUELLO

Movimiento	Puntuación	Corrección
0°-20° flexión	1	Añadir +1 si hay torsión o inclinación lateral
>20° flexión o extensión	2	

PIERNAS

Movimiento	Puntuación	Corrección
Soporte bilateral, andando o sentado	1	Añadir +1 si hay flexión de rodillas entre 30° y 60°
Soporte unilateral, soporte ligero o postura inestable	2	Añadir +2 si las rodillas están flexionadas + de 60° (salvo postura sedente)

TRONCO

Movimiento	Puntuación	Corrección
Erguido	1	
0°-20° flexión	2	Añadir +1 si hay torsión o inclinación lateral
20°-60° flexión	3	
>20° extensión	4	
> 60° flexión		

Resultado TABLA A

CARGA / FUERZA	1	2	+1
0			
< 5 Kg.			
5 a 10 Kg.			
> 10 Kg.			

Puntuación A = 6

Grupo B: Análisis de brazos, antebrazos y muñecas

ANTEBRAZOS

Movimiento	Puntuación
60°-100° flexión	1
<60° flexión >100° flexión	2

MUÑECAS

Movimiento	Puntuación	Corrección
0°-15° flexión/ extensión	1	Añadir +1 si hay torsión o desviación lateral
>15° flexión/ extensión	2	

BRAZOS

Posición	Puntuación	Corrección
0°-20° flexión/ extensión	1	Añadir: +1 si hay abducción o rotación.
>20° extensión	2	+1 si hay elevación del hombro.
20°-45° flexión	3	-1 si hay apoyo o postura a favor de la gravedad.
>90° flexión	4	

Resultado TABLA B

AGARRE	1-Regul	2-Malo	3-Inaceptable
Buen agarre y fuerza de agarre			
Agarre posible pero no aceptable			
Agarre cómodo, sin agarre manual. Aceptable usando otras partes del cuerpo			

Puntuación B = 7

Puntuación Final = 13

NIVEL DE ACCIÓN: 1 = No necesario; 2-3 = Puede ser necesario; 4 a 7 = Necesario; 8 a 10 = Necesario pronto; 11 a 15 = Actuación inmediata

Observaciones: Es importante señalar que la silla del trabajador no está en respuesta a las necesidades del usuario, es alta, además no cuenta con reposapiés, además la silla del trabajador no es giratoria

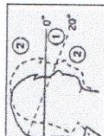
NOTA: La Facultad de Ingeniería. (2015) establece el siguiente formato de manera práctica según lo establecido por el método REBA

Empresa: COMSAMAR SAS
Puesto de trabajo: Operario de mantenimiento
Realizó: Juan David Ospina
Fecha: 11-03-2014

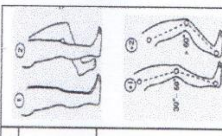
Hoja de Campo del Método REBA

Grupo A: Análisis de cuello, piernas y tronco

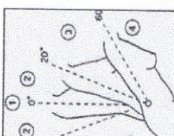
CUELLO		
Movimiento	Puntuación	Corrección
0°-20° flexión	1	Añadir + 1 si hay torsión o inclinación lateral
>20° flexión o extensión	2	



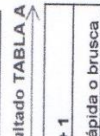
PIERNAS		
Movimiento	Puntuación	Corrección
Soporte bilateral, andando o sentado	1	Añadir + 1 si hay flexión de rodillas entre 30° y 60°
Soporte unilateral, soporte ligero o postura inestable	2	



TRONCO		
Movimiento	Puntuación	Corrección
Erguido	1	Añadir + 1 si hay torsión o inclinación lateral
0°-20° flexión	2	
0°-20° extensión	3	
>20° flexión	4	



CARGA / FUERZA		
	1	2
0	< 5 Kg.	5 a 10 Kg.
1	10 a 20 Kg.	> 20 Kg.



Empresa: CONSAMMA S.A.C.
 Puesto de trabajo: ADMA - D2
 Realizó: Sgt. David Chaves
 Fecha: 11-09-2011

Resultado TABLA A
 +1

Puntuación A
 4

TABLA A

PIERNAS		
	1	2
1	1	2
2	3	4
3	5	6
4	7	8
5	9	10
6	11	12
7	13	14
8	15	16
9	17	18
10	19	20
11	21	22
12	23	24
13	25	26
14	27	28
15	29	30
16	31	32
17	33	34
18	35	36
19	37	38
20	39	40
21	41	42
22	43	44
23	45	46
24	47	48
25	49	50
26	51	52
27	53	54
28	55	56
29	57	58
30	59	60
31	61	62
32	63	64
33	65	66
34	67	68
35	69	70
36	71	72
37	73	74
38	75	76
39	77	78
40	79	80
41	81	82
42	83	84
43	85	86
44	87	88
45	89	90
46	91	92
47	93	94
48	95	96
49	97	98
50	99	100

TABLA B

MUNECAS		
	1	2
1	1	2
2	3	4
3	5	6
4	7	8
5	9	10
6	11	12
7	13	14
8	15	16
9	17	18
10	19	20
11	21	22
12	23	24
13	25	26
14	27	28
15	29	30
16	31	32
17	33	34
18	35	36
19	37	38
20	39	40
21	41	42
22	43	44
23	45	46
24	47	48
25	49	50
26	51	52
27	53	54
28	55	56
29	57	58
30	59	60
31	61	62
32	63	64
33	65	66
34	67	68
35	69	70
36	71	72
37	73	74
38	75	76
39	77	78
40	79	80
41	81	82
42	83	84
43	85	86
44	87	88
45	89	90
46	91	92
47	93	94
48	95	96
49	97	98
50	99	100

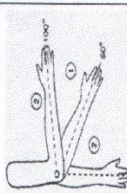
TABLA C

Brazos		
	1	2
1	1	2
2	3	4
3	5	6
4	7	8
5	9	10
6	11	12
7	13	14
8	15	16
9	17	18
10	19	20
11	21	22
12	23	24
13	25	26
14	27	28
15	29	30
16	31	32
17	33	34
18	35	36
19	37	38
20	39	40
21	41	42
22	43	44
23	45	46
24	47	48
25	49	50
26	51	52
27	53	54
28	55	56
29	57	58
30	59	60
31	61	62
32	63	64
33	65	66
34	67	68
35	69	70
36	71	72
37	73	74
38	75	76
39	77	78
40	79	80
41	81	82
42	83	84
43	85	86
44	87	88
45	89	90
46	91	92
47	93	94
48	95	96
49	97	98
50	99	100

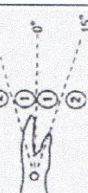
Corrección: Añadir +1 si:
 Una o más partes del cuerpo permanecen estáticas, por ej. aguantadas más de 1 min.
 Movimientos repetitivos, por ej. repetición superior a 4 ves/min.
 Cambios posturales importantes o posturas inestables.

Grupo B: Análisis de brazos, antebrazos y muñecas

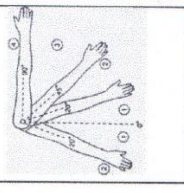
ANTEBRAZOS		
Movimiento	Puntuación	Corrección
60°-100° flexión	1	Añadir + 1 si hay torsión o desviación lateral
<60° flexión >100° flexión	2	



MUÑECAS		
Movimiento	Puntuación	Corrección
0°-15° flexión/ extensión	1	Añadir + 1 si hay torsión o desviación lateral
>15° flexión/ extensión	2	



BRAZOS		
Posición	Puntuación	Corrección
0°-20° flexión/ extensión	1	Añadir: +1 si hay abducción o rotación, +1 si hay elevación del hombro, -1 si hay apoyo o postura a favor de la gravedad.
>20° extensión	2	
20°-45° flexión	3	
>90° flexión	4	



Resultado TABLA B

AGARRE		
	1-Regular	2-Malo
0 - Bueno	Buen agarre y fuerza de agarre	Agarre posible pero no aceptable
1 - Regular	Agarre aceptable	Agarre posible pero no aceptable
2 - Malo	Agarre aceptable	Agarre posible pero no aceptable
3 - Inaceptable	Agarre aceptable	Agarre posible pero no aceptable
4 - Inaceptable	Agarre aceptable	Agarre posible pero no aceptable

Puntuación B
 2

Puntuación Final
 4 - cuatro.

NIVEL DE ACCIÓN: 1 = No necesario; 2-3 = Puede ser necesario; 4 a 7 = Necesario; 8 a 10 = Necesario pronto; 11 a 15 = Actuación inmediata

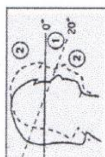
Observaciones: Al estado de salud del trabajador se visualiza aglomeración de papel y/o documentación.

NOTA: La Facultad de Ingeniería, (2015) establece el siguiente formato de manera práctica según lo establecido por el método REBA

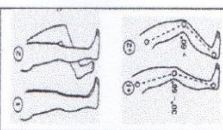
Hoja de Campo del Método REBA

Grupo A: Análisis de cuello, piernas y tronco

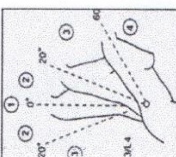
CUELLO	Movimiento	Puntuación	Corrección
	0°-20° flexión	1	Añadir +1 si hay torsión o inclinación lateral
	>20° flexión o extensión	2	



PIERNAS	Movimiento	Puntuación	Corrección
	Soporte bilateral, andando o sentado	1	Añadir +1 si hay flexión de rodillas entre 30° y 60°
	Soporte unilateral, soporte ligero o postura inestable	2	Añadir +2 si las rodillas están flexionadas + de 60° (salvo postura sedente)



TRONCO	Movimiento	Puntuación	Corrección
	Erguido	1	
	0°-20° flexión	2	Añadir +1 si hay torsión o inclinación lateral
	20°-60° flexión	3	
	>60° flexión	4	



CARGA / FUERZA	0	1	2	3
	< 5 Kg.	5 a 10 Kg.	> 10 Kg.	Instauración rápida o brusca

Empresa: SONORAMA SAS
 Puesto de trabajo: ADM. CS
 Realizó: Swg, David, Chavez, C.
 Fecha: 11-09-2013

Resultado TABLA A
 +1
 Puntuación A

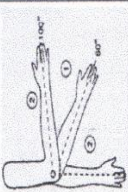
NIVEL DE ACCIÓN: 1 = No necesario; 2-3 = Puede ser necesario; 4 a 7 = Necesario; 8 a 10 = Necesario pronto; 11 a 15 = Actuación inmediata

Observaciones: La aglomeración de documentos evita trabajos de manera eficiente, de cuenta con un estante para almacenar ordenado.

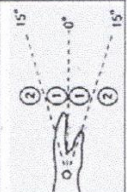
NOTA: La Facultad de Ingeniería. (2015) establece el siguiente formato de manera práctica según lo establecido por el método REBA

Grupo B: Análisis de brazos, antebrazos y muñecas

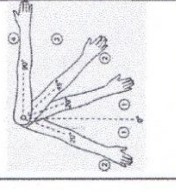
ANTEBRAZOS	Movimiento	Puntuación
	60°-100° flexión	1
	<60° flexión>100° flexión	2



MUNECA	Movimiento	Puntuación	Corrección
	0°-15° flexión/ extensión	1	Añadir +1 si hay torsión o desviación lateral
	>15° flexión/ extensión	2	



BRAZOS	Posición	Puntuación	Corrección
	0°-20° flexión/ extensión	1	Añadir: +1 si hay abducción o rotación, +1 si hay elevación del hombro.
	>20° extensión	2	
	20°-45° flexión	3	-1 si hay apoyo o postura a favor de la gravedad.
	>90° flexión	4	



Resultado TABLA B

AGARRE	0 - Bueno	1-Regular	2-Malo	3-Inaceptable
	Buen agarre y fuerza de agarre	Agarre aceptable	Agarre posible pero no aceptable	Incómodo, sin agarre manual. Aceptable usando otras partes del cuerpo

Puntuación B
 2 - dos.

TABLA A

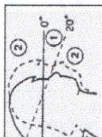
PIERNAS	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	3	4	5	6
3	3	4	5	6	7
4	4	5	6	7	8
5	5	6	7	8	9
6	6	7	8	9	10
7	7	8	9	10	11
8	8	9	10	11	12
9	9	10	11	12	13
10	10	11	12	13	14
11	11	12	13	14	15
12	12	13	14	15	16
13	13	14	15	16	17
14	14	15	16	17	18
15	15	16	17	18	19
16	16	17	18	19	20
17	17	18	19	20	21
18	18	19	20	21	22
19	19	20	21	22	23
20	20	21	22	23	24
21	21	22	23	24	25
22	22	23	24	25	26
23	23	24	25	26	27
24	24	25	26	27	28
25	25	26	27	28	29
26	26	27	28	29	30
27	27	28	29	30	31
28	28	29	30	31	32
29	29	30	31	32	33
30	30	31	32	33	34
31	31	32	33	34	35
32	32	33	34	35	36
33	33	34	35	36	37
34	34	35	36	37	38
35	35	36	37	38	39
36	36	37	38	39	40
37	37	38	39	40	41
38	38	39	40	41	42
39	39	40	41	42	43
40	40	41	42	43	44
41	41	42	43	44	45
42	42	43	44	45	46
43	43	44	45	46	47
44	44	45	46	47	48
45	45	46	47	48	49
46	46	47	48	49	50
47	47	48	49	50	51
48	48	49	50	51	52
49	49	50	51	52	53
50	50	51	52	53	54
51	51	52	53	54	55
52	52	53	54	55	56
53	53	54	55	56	57
54	54	55	56	57	58
55	55	56	57	58	59
56	56	57	58	59	60
57	57	58	59	60	61
58	58	59	60	61	62
59	59	60	61	62	63
60	60	61	62	63	64
61	61	62	63	64	65
62	62	63	64	65	66
63	63	64	65	66	67
64	64	65	66	67	68
65	65	66	67	68	69
66	66	67	68	69	70
67	67	68	69	70	71
68	68	69	70	71	72
69	69	70	71	72	73
70	70	71	72	73	74
71	71	72	73	74	75
72	72	73	74	75	76
73	73	74	75	76	77
74	74	75	76	77	78
75	75	76	77	78	79
76	76	77	78	79	80
77	77	78	79	80	81
78	78	79	80	81	82
79	79	80	81	82	83
80	80	81	82	83	84
81	81	82	83	84	85
82	82	83	84	85	86
83	83	84	85	86	87
84	84	85	86	87	88
85	85	86	87	88	89
86	86	87	88	89	90
87	87	88	89	90	91
88	88	89	90	91	92
89	89	90	91	92	93
90	90	91	92	93	94
91	91	92	93	94	95
92	92	93	94	95	96
93	93	94	95	96	97
94	94	95	96	97	98
95	95	96	97	98	99
96	96	97	98	99	100

TRONCO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
3	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
4	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
5	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
6	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
7	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
8	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
9	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
10	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
12	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
13	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
14	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
15	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
16	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
17	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
18	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
19	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
20	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
21	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
22	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
23	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
24	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
25	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
26	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
27	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
28	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
29	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
30	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
31	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
32	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
33	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
34	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
35	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
36	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
37	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
38	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
39	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
40	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
41	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
42	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
43	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
44	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
45	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
46	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
47	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
48	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
49	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
50	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
51	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
52	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
53	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
54	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
55	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66

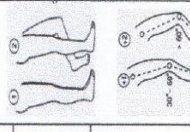
Hoja de Campo del Método REBA

Grupo A: Análisis de cuello, piernas y tronco

CUELLO	Movimiento	Puntuación	Corrección
0°-20° flexión	1		Añadir +1 si hay torsión o inclinación lateral
>20° flexión o extensión	2		



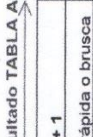
PIERNAS	Movimiento	Puntuación	Corrección
Soporte bilateral, andando o sentado	1		Añadir +1 si hay flexión de rodillas entre 30° y 60°
Soporte unilateral, soporte ligero o postura inestable	2		Añadir +2 si las rodillas están flexionadas + de 60° (salvo postura sedente)



TRONCO	Movimiento	Puntuación	Corrección
Erguido	1		Añadir +1 si hay torsión o inclinación lateral
0°-20° flexión	2		
20°-60° flexión	3		
>20° extensión	4		
> 60° flexión			



CARGA / FUERZA	0	1	2	3
< 5 Kg.				
5 a 10 Kg.				
> 10 Kg.				



Empresa: CONSUMA S.A.
Puesto de trabajo: ARM. CH.
Realizó: David Ortiz
Fecha: 23.09.2015

Resultado TABLA A: +1

Puntuación A: 5

PIERNAS	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	3	4	5	6
3	3	4	5	6	7
4	4	5	6	7	8
5	5	6	7	8	9
6	6	7	8	9	10
7	7	8	9	10	11
8	8	9	10	11	12
9	9	10	11	12	13
10	10	11	12	13	14
11	11	12	13	14	15
12	12	13	14	15	16
13	13	14	15	16	17
14	14	15	16	17	18
15	15	16	17	18	19
16	16	17	18	19	20
17	17	18	19	20	21
18	18	19	20	21	22
19	19	20	21	22	23
20	20	21	22	23	24
21	21	22	23	24	25
22	22	23	24	25	26
23	23	24	25	26	27
24	24	25	26	27	28
25	25	26	27	28	29
26	26	27	28	29	30
27	27	28	29	30	31
28	28	29	30	31	32
29	29	30	31	32	33
30	30	31	32	33	34
31	31	32	33	34	35
32	32	33	34	35	36
33	33	34	35	36	37
34	34	35	36	37	38
35	35	36	37	38	39
36	36	37	38	39	40
37	37	38	39	40	41
38	38	39	40	41	42
39	39	40	41	42	43
40	40	41	42	43	44
41	41	42	43	44	45
42	42	43	44	45	46
43	43	44	45	46	47
44	44	45	46	47	48
45	45	46	47	48	49
46	46	47	48	49	50
47	47	48	49	50	51
48	48	49	50	51	52
49	49	50	51	52	53
50	50	51	52	53	54
51	51	52	53	54	55
52	52	53	54	55	56
53	53	54	55	56	57
54	54	55	56	57	58
55	55	56	57	58	59
56	56	57	58	59	60
57	57	58	59	60	61
58	58	59	60	61	62
59	59	60	61	62	63
60	60	61	62	63	64
61	61	62	63	64	65
62	62	63	64	65	66
63	63	64	65	66	67
64	64	65	66	67	68
65	65	66	67	68	69
66	66	67	68	69	70
67	67	68	69	70	71
68	68	69	70	71	72
69	69	70	71	72	73
70	70	71	72	73	74
71	71	72	73	74	75
72	72	73	74	75	76
73	73	74	75	76	77
74	74	75	76	77	78
75	75	76	77	78	79
76	76	77	78	79	80
77	77	78	79	80	81
78	78	79	80	81	82
79	79	80	81	82	83
80	80	81	82	83	84
81	81	82	83	84	85
82	82	83	84	85	86
83	83	84	85	86	87
84	84	85	86	87	88
85	85	86	87	88	89
86	86	87	88	89	90
87	87	88	89	90	91
88	88	89	90	91	92
89	89	90	91	92	93
90	90	91	92	93	94
91	91	92	93	94	95
92	92	93	94	95	96
93	93	94	95	96	97
94	94	95	96	97	98
95	95	96	97	98	99
96	96	97	98	99	100
97	97	98	99	100	101
98	98	99	100	101	102
99	99	100	101	102	103
100	100	101	102	103	104
101	101	102	103	104	105
102	102	103	104	105	106
103	103	104	105	106	107
104	104	105	106	107	108
105	105	106	107	108	109
106	106	107	108	109	110
107	107	108	109	110	111
108	108	109	110	111	112
109	109	110	111	112	113
110	110	111	112	113	114
111	111	112	113	114	115
112	112	113	114	115	116
113	113	114	115	116	117
114	114	115	116	117	118
115	115	116	117	118	119
116	116	117	118	119	120
117	117	118	119	120	121
118	118	119	120	121	122
119	119	120	121	122	123
120	120	121	122	123	124
121	121	122	123	124	125
122	122	123	124	125	126
123	123	124	125	126	127
124	124	125	126	127	128
125	125	126	127	128	129
126	126	127	128	129	130
127	127	128	129	130	131
128	128	129	130	131	132
129	129	130	131	132	133
130	130	131	132	133	134
131	131	132	133	134	135
132	132	133	134	135	136
133	133	134	135	136	137
134	134	135	136	137	138
135	135	136	137	138	139
136	136	137	138	139	140
137	137	138	139	140	141
138	138	139	140	141	142
139	139	140	141	142	143
140	140	141	142	143	144
141	141	142	143	144	145
142	142	143	144	145	146
143	143	144	145	146	147
144	144	145	146	147	148
145	145	146	147	148	149
146	146	147	148	149	150
147	147	148	149	150	151
148	148	149	150	151	152
149	149	150	151	152	153
150	150	151	152	153	154
151	151	152	153	154	155
152	152	153	154	155	156
153	153	154	155	156	157
154	154	155	156	157	158
155	155	156	157	158	159
156	156	157	158	159	160
157	157	158	159	160	161
158	158	159	160	161	162
159	159	160	161	162	163
160	160	161	162	163	164
161	161	162	163	164	165
162	162	163	164	165	166
163	163	164	165	166	167
164	164	165	166	167	168
165	165	166	167	168	169
166	166	167	168	169	170
167	167	168	169	170	171
168	168	169	170	171	172
169	169	170	171	172	173
170	170	171	172	173	174
171	171	172	173	174	175
172	172	173	174	175	176
173	173	174	175	176	177
174	174	175	176	177	178
175	175	176	177	178	179
176	176	177	178	179	180
177	177	178	179	180	181
178	178	179	180	181	182
179	179	180	181	182	183
180	180	181	182	183	184
181	181	182	183	184	185
182	182	183	184	185	186
183	183	184	185	186	187
184	184	185	186	187	188
185	185	186	187	188	189
186	186	187	188	189	190
187	187	188	189	190	191
188	188	189	190	191	192
189	189	190	191	192	193
190	190	191	192	193	194
191	191	192	193	194	195
192	192	193	194	195	196
193	193	194	195	196	197
194	194	195	196	197	198
195	195	196	197	198	199
196	196	197	198	199	200
197	197	198	199	200	201
198	198	199	200	201	202
199	199	200	201	202	203
200	200	201	202	203	204
201	201	202	203	204	205
202	202	203	204	205	206
203	203	204	205	206	207
204	204	205	206	207	208
205	205	206	207	208	209
206	206	207	208	209	210
207	207	208	209	210	211
208	208	209	210	211	212
209	209	210	211	212	213
210	210	211	212	213	214
211	211	212	213	214	215
212	212	213	214	215	216
213	213	214	215	216	217
214	214	215	216	217	218
215	215	216	217	218	219
216	216	217	218	219	220
217	217	218	219	220	

Hoja de Campo del Método REBA

Grupo A: Análisis de cuello, piernas y tronco

Movimiento	Puntuación	Corrección
0°-20° flexión	1	Añadir +1 si hay torsión o inclinación lateral
>20° flexión o extensión	2	

PIERNAS

Movimiento	Puntuación	Corrección
Soporte bilateral, sentado	1	Añadir +1 si hay flexión de rodillas entre 30° y 60°
Soporte unilateral, soporte ligero o postura inestable	2	Añadir +2 si las rodillas están flexionadas + de 60° (salvo postura sedente)

TRONCO

Movimiento	Puntuación	Corrección
Erguido	1	Añadir +1 si hay torsión o inclinación lateral
0°-20° flexión	2	
20°-60° flexión	3	
>20° extensión	4	

CARGA / FUERZA

0	1	2	Resultado TABLA A
< 5 Kg.	5 a 10 Kg.	> 10 Kg.	+1

Empresa: CONSAMAR S.A.C.
Puesto de trabajo: ADM. CS.
Realizó: Juan David Chavez Cueva
Fecha: 11-09-2013

Puntuación A: 3 + 0 = 3

Grupo B: Análisis de brazos, antebrazos y muñecas

Movimiento	Puntuación
60°-100° flexión	1
<60° flexión >100° flexión	2

MUÑECAS

Movimiento	Puntuación	Corrección
0°-15° flexión/ extensión	1	Añadir +1 si hay torsión o desviación lateral
>15° flexión/ extensión	2	

BRAZOS

Posición	Puntuación	Corrección
0°-20° flexión/ extensión	1	Añadir: +1 si hay abducción o rotación.
>20° extensión	2	+1 si hay elevación del hombro.
20°-45° flexión	3	-1 si hay apoyo o postura a favor de la gravedad.
>45° flexión	4	

Resultado TABLA B

0 - Bueno	1 - Regular	2 - Malo	3 - Inaceptable
Buen agarre y fuerza de agarre.	Agarre aceptable	Agarre posible pero no aceptable	Incómodo, sin agarre manual. Aceptable usando otras partes del cuerpo.

Puntuación B: 2 + 1 = 3

Puntuación Final

Puntuación A: 3 + Puntuación B: 3 = 6

NIVEL DE ACCIÓN: 1 = No necesario; 2-3 = Puede ser necesario; 4 a 7 = Necesario; 8 a 10 = Necesario pronto; 11 a 15 = Actuación inmediata

Observaciones:

NOTA: La Facultad de Ingeniería, (2015) establece el siguiente formato de manera práctica según lo establecido por el método REBA

OWAS

Hoja de Campo del Método OWAS

[illegible]

Observaciones: El trabajador tiene experiencia en este tipo de trabajos, realiza sus actividades sin contar con sus epp's, además hay labores que son cambiantes según las necesidades o averías en las máquinas.

Hoja de Campo del Método OWAS

DATOS GENERALES
 Empresa: CONSAMA SAC.
 Puesto de Trabajo: OPE-01
 Evaluador: Dña. Chaves, Ana
 Fecha: 11-01-2011
 Coordenadas: X: 9351349
 Y: 9319632

ESPALDA
 1. Recta
 2. Inclínada hacia delante/atrás
 3. Girada o inclinada lateralmente
 4. Inclínada y girada

BRAZOS
 1. Ambos por debajo nivel hombro
 2. Uno por encima o a nivel del hombro
 3. Ambos por encima nivel hombro

PIERNAS
 1. Sentado
 2. De pie con las piernas rectas
 3. De pie sobre una pierna recta
 4. De pie con rodillas flexionadas
 5. De pie sobre una pierna flexionada
 6. Arrodillado sobre una o dos rodillas
 7. Caminando

FUERZA O CARGA
 1. ≤ 10 Kg
 2. Entre 10 y 20 kg
 3. > 20 Kg

FASES DE TRABAJO
 01. Reparación y mantenimiento de equipos s/c maquinaria

Código Numérico: 2 1 1 2 - 0 1

		Piernas													
Espalda	Brazos	1	2	3	4	5	6	7							
		Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Puntuación Final: 2

Categoría de riesgo
 1
 2
 3
 4

Efectos sobre el sistema músculo-esquelético
 Postura normal sin efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético
 Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético
 Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético
 La carga causada por esta postura tiene efectos muy dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

Acción correctiva
 No requiere acción
 Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano
 Se requieren acciones correctivas lo antes posible
 Se requieren acciones correctivas inmediatamente

Observaciones: Las posturas son cambiantes, pero la que presenta es la que desarrolla en su gran mayoría

Hoja de Campo del Método OWAS

DATOS GENERALES

Empresa: CONSAMAR SAC
Puesto de Trabajo: ORE-13
Evaluador: David Chavez Caceres
Fecha: 11-09-2017
Coordenadas: X: 0351842
Y: 1234632

ESPALDA

1. Recta
2. Inclínada hacia delante/atrás
3. Girada o inclinada lateralmente
4. Inclínada y girada

2

BRAZOS

1. Ambos por debajo nivel hombro
2. Uno por encima o a nivel del hombro
3. Ambos por encima nivel hombro

2

PIERNAS

1. Sentado
2. De pie con las piernas rectas
3. De pie sobre una pierna recta
4. De pie con rodillas flexionadas
5. De pie sobre una pierna flexionada
6. Arrodillado sobre una o dos rodillas
7. Caminando

4

FUERZA O CARGA

1. < 0 = 10Kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. > 20 kg

1

FASES DE TRABAJO

01. Reparación de equipos y maquinarias.

01

Código Numérico:

2 2 4 1 0 1

		Piernas													
Espalda	Brazos	1	2	3	4	5	6	7							
		Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	1	2	3	4	5	6	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Puntuación Final:

3

Acción correctiva

No requiere acción

Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano

Se requieren acciones correctivas lo antes posible

Se requiere acciones correctivas inmediatamente

Efectos sobre el sistema músculo-esquelético

Postura normal sin efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético

Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético

Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

La carga causada por esta postura tiene efectos muy dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

Categoría de riesgo

1

2

3

4

Observaciones:

ANEXO 8. Evaluación de los riesgos disergonómicos en el Taller de Soldadura a través del método OWAS

Hoja de Campo del Método OWAS

DATOS GENERALES

Empresa: CONSAMAR SAC
 Puesto de Trabajo: OPE - C8
 Evaluador: David Chávez Caceres
 Fecha: 11.09.2017
 Coordenadas: X: 0354333
 Y: 9240623

ESPALDA

1. Recta
 2. Inclínada hacia delante/atrás
 3. Girada o inclinada lateralmente
 4. Inclínada y girada

2

BRAZOS

1. Ambos por debajo nivel hombro
 2. Uno por encima o a nivel del hombro
 3. Ambos por encima nivel hombro

1

PIERNAS

1. Sentado
 2. De pie con las piernas rectas
 3. De pie sobre una pierna recta
 4. De pie con rodillas flexionadas
 5. De pie sobre una pierna flexionada
 6. Arrodillado sobre una o dos rodillas
 7. Caminando

1

FUERZA O CARGA

1. < 0 = 10Kg
 2. Entre 10 y 20 kg
 3. > 20 Kg

1

FASES DE TRABAJO

01. Corte y soldadura

01

Código Numérico: 2111101

	Piernas														
	1		2		3		4		5		6		7		
	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	
Espalda/Brazos	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Puntuación Final: 2

Categoría de riesgo	1	2	3	4
Efectos sobre el sistema músculo-esquelético	Postura normal sin efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético	Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético	Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético	La carga causada por esta postura tiene efectos muy dañinos sobre el sistema músculo-esquelético
Acción correctiva	No requiere acción	Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano	Se requieren acciones correctivas lo antes posible	Se requieren acciones correctivas inmediatamente

Observaciones: El lugar de trabajo es el que usa el trabajador según lo manifiesta el informe.

Hoja de Campo del Método OWAS

DATOS GENERALES

Empresa: CONSAMSA SAC
Puesto de Trabajo: ORE - 09
Evaluador: David Chavez Caceres
Fecha: 12-09-2017
Coordenadas: X: 035.1333
Y: 92.10623

ESPALDA

1. Recta
2. Inclínada hacia adelante/atrás
3. Girada o inclinada lateralmente
4. Inclínada y girada

2

BRAZOS

1. Ambos por debajo nivel hombro
2. Uno por encima o a nivel del hombro
3. Ambos por encima nivel hombro

1

PIERNAS

1. Sentado
2. De pie con las piernas rectas
3. De pie sobre una pierna recta
4. De pie con rodillas flexionadas
5. De pie sobre una pierna flexionada
6. Arrodillado sobre una o dos rodillas
7. Caminando

3

FUERZA O CARGA

1. < 0 = 10Kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. > 20 Kg

1

FASES DE TRABAJO

01. Corte y Soldadura

01

Código Numérico:

2 1 3 1 0 1

	Espalda	Brazos	Piernas						
			1	2	3	4	5	6	7
			Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	2	2	2
5	1	1	1	1	1	1	2	2	2
6	1	1	1	1	1	1	2	2	2
7	1	1	1	1	1	1	2	2	2
8	1	1	1	1	1	1	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	2	2	2
10	1	1	1	1	1	1	2	2	2
11	1	1	1	1	1	1	2	2	2
12	1	1	1	1	1	1	2	2	2
13	1	1	1	1	1	1	2	2	2
14	1	1	1	1	1	1	2	2	2
15	1	1	1	1	1	1	2	2	2
16	1	1	1	1	1	1	2	2	2
17	1	1	1	1	1	1	2	2	2
18	1	1	1	1	1	1	2	2	2
19	1	1	1	1	1	1	2	2	2
20	1	1	1	1	1	1	2	2	2
21	1	1	1	1	1	1	2	2	2
22	1	1	1	1	1	1	2	2	2
23	1	1	1	1	1	1	2	2	2
24	1	1	1	1	1	1	2	2	2
25	1	1	1	1	1	1	2	2	2
26	1	1	1	1	1	1	2	2	2
27	1	1	1	1	1	1	2	2	2
28	1	1	1	1	1	1	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1	2	2	2
30	1	1	1	1	1	1	2	2	2
31	1	1	1	1	1	1	2	2	2
32	1	1	1	1	1	1	2	2	2
33	1	1	1	1	1	1	2	2	2
34	1	1	1	1	1	1	2	2	2
35	1	1	1	1	1	1	2	2	2
36	1	1	1	1	1	1	2	2	2
37	1	1	1	1	1	1	2	2	2
38	1	1	1	1	1	1	2	2	2
39	1	1	1	1	1	1	2	2	2
40	1	1	1	1	1	1	2	2	2
41	1	1	1	1	1	1	2	2	2
42	1	1	1	1	1	1	2	2	2
43	1	1	1	1	1	1	2	2	2
44	1	1	1	1	1	1	2	2	2
45	1	1	1	1	1	1	2	2	2
46	1	1	1	1	1	1	2	2	2
47	1	1	1	1	1	1	2	2	2
48	1	1	1	1	1	1	2	2	2
49	1	1	1	1	1	1	2	2	2
50	1	1	1	1	1	1	2	2	2
51	1	1	1	1	1	1	2	2	2
52	1	1	1	1	1	1	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1	2	2	2
54	1	1	1	1	1	1	2	2	2
55	1	1	1	1	1	1	2	2	2
56	1	1	1	1	1	1	2	2	2
57	1	1	1	1	1	1	2	2	2
58	1	1	1	1	1	1	2	2	2
59	1	1	1	1	1	1	2	2	2
60	1	1	1	1	1	1	2	2	2
61	1	1	1	1	1	1	2	2	2
62	1	1	1	1	1	1	2	2	2
63	1	1	1	1	1	1	2	2	2
64	1	1	1	1	1	1	2	2	2
65	1	1	1	1	1	1	2	2	2
66	1	1	1	1	1	1	2	2	2
67	1	1	1	1	1	1	2	2	2
68	1	1	1	1	1	1	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1	2	2	2
70	1	1	1	1	1	1	2	2	2
71	1	1	1	1	1	1	2	2	2
72	1	1	1	1	1	1	2	2	2
73	1	1	1	1	1	1	2	2	2
74	1	1	1	1	1	1	2	2	2
75	1	1	1	1	1	1	2	2	2
76	1	1	1	1	1	1	2	2	2
77	1	1	1	1	1	1	2	2	2
78	1	1	1	1	1	1	2	2	2
79	1	1	1	1	1	1	2	2	2
80	1	1	1	1	1	1	2	2	2
81	1	1	1	1	1	1	2	2	2
82	1	1	1	1	1	1	2	2	2
83	1	1	1	1	1	1	2	2	2
84	1	1	1	1	1	1	2	2	2
85	1	1	1	1	1	1	2	2	2
86	1	1	1	1	1	1	2	2	2
87	1	1	1	1	1	1	2	2	2
88	1	1	1	1	1	1	2	2	2
89	1	1	1	1	1	1	2	2	2
90	1	1	1	1	1	1	2	2	2
91	1	1	1	1	1	1	2	2	2
92	1	1	1	1	1	1	2	2	2
93	1	1	1	1	1	1	2	2	2
94	1	1	1	1	1	1	2	2	2
95	1	1	1	1	1	1	2	2	2
96	1	1	1	1	1	1	2	2	2
97	1	1	1	1	1	1	2	2	2
98	1	1	1	1	1	1	2	2	2
99	1	1	1	1	1	1	2	2	2
100	1	1	1	1	1	1	2	2	2

Puntuación

Final:

2

Observaciones:

Hoja de Campo del Método OWAS

DATOS GENERALES

Empresa: CONSAMA SAC
 Puesto de Trabajo: OPERARIO
 Evaluador: David Obvez Cueva
 Fecha: 11.09.2011
 Coordenadas: X: 035 1333
Y: 92166.23

ESPALDA

1. Recta
2. Inclínada hacia adelante/atrás
3. Girada o inclinada lateralmente
4. Inclínada y girada

2

BRAZOS

1. Ambos por debajo nivel hombro
2. Uno por encima o a nivel del hombro
3. Ambos por encima nivel hombro

1

PIERNAS

1. Sentado
2. De pie con las piernas rectas
3. De pie sobre una pierna recta
4. De pie con rodillas flexionadas
5. De pie sobre una pierna flexionada
6. Arrodillado sobre una o dos rodillas
7. Caminando

5

FUERZA O CARGA

1. < 0 = 10Kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. > 20 Kg

1

FASES DE TRABAJO

01. Corte y Soldadura

01

Código Numérico:

--	--	--	--	--	--	--

Espalda	Brazos	Piernas													
		1		2		3		4		5		6		7	
		Carga	1	Carga	2	Carga	3	Carga	4	Carga	5	Carga	6	Carga	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Puntuación Final:

Observaciones:

ANEXO 9. Evaluación de los riesgos disergonómicos en la Planta Chancadora a través del método OWAS.

Hoja de Campo del Método OWAS

DATOS GENERALES

Empresa: CANSAVIA S.R.L.
 Puesto de Trabajo: OPC-15
 Evaluador: David Chávez Caza
 Fecha: 11.09.2017
 Coordenadas: X: 0351321
 Y: 9216613

ESPALDA

1. Recta
 2. Inclínada hacia adelante/atrás
 3. Girada o inclinada lateralmente
 4. Inclínada y girada

2

BRAZOS

1. Ambos por debajo nivel hombro
 2. Uno por encima o a nivel del hombro
 3. Ambos por encima nivel hombro

2

PIERNAS

1. Sentado
 2. De pie con las piernas rectas
 3. De pie sobre una pierna recta
 4. De pie con rodillas flexionadas
 5. De pie sobre una pierna flexionada
 6. Arrodillado sobre una o dos rodillas
 7. Caminando

5

FUERZA O CARGA

1. < 0 = 10Kg
 2. Entre 10 y 20 kg
 3. > 20 Kg

1

FASES DE TRABAJO

01. Limpieza de la planta chancadora, limpieza de pajes.

01

Código Numérico: 2 2 5 1 0 1

		Piernas														
		1		2		3		4		5		6		7		
		Carga		Carga		Carga		Carga		Carga		Carga		Carga		
Espalda/Brazos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Categoría de riesgo

1

2

3

4

Efectos sobre el sistema músculo-esquelético

Postura normal sin efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético

Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético

Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

La carga causada por esta postura tiene efectos muy dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

Acción correctiva

No requiere acción

Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano

Se requieren acciones correctivas lo antes posible

Se requiere acciones correctivas inmediatamente

Puntuación Final: 03

Observaciones: La limpieza de la chancadora se realiza sin EPP's, en su gran mayoría el trabajador afirma que saca las piedras en esa postura y se para cuando hay presencia de cansancio.

Hoja de Campo del Método OWAS

DATOS GENERALES

Empresa: CONSAMAR SAC
 Puesto de Trabajo: OPE - 16
 Evaluador: David Chelvez - Caza
 Fecha: 21.01.2021
 Coordenadas: X: 6351321
 Y: 9210613

ESPALDA

1. Recta
2. Inclínada hacia adelante/atrás
3. Girada o inclinada lateralmente
4. Inclínada y girada

2

BRAZOS

1. Ambos por debajo nivel hombro
2. Uno por encima o a nivel del hombro
3. Ambos por encima nivel hombro

1

PIERNAS

1. Sentado
2. De pie con las piernas rectas
3. De pie sobre una pierna recta
4. De pie con rodillas flexionadas
5. De pie sobre una pierna flexionada
6. Arrodillado sobre una o dos rodillas
7. Caminando

3

FUERZA O CARGA

1. < 0 = 10Kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. > 20 Kg

1

FASES DE TRABAJO

01. Limpieza de la chancadora y limpieza de fajas

01

Código Numérico:

2 1 3 1 0 1

		Piernas													
		1	2	3	4	5	6	7							
Espalda	Brazos	Carga		Carga		Carga		Carga		Carga		Carga		Carga	
		1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Puntuación Final:

2

Efectos sobre el sistema músculo-esquelético

Postura normal sin efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético

Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético

Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

La carga causada por esta postura tiene efectos muy dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

Acción correctiva

No requiere acción

Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano

Se requieren acciones correctivas lo antes posible

Se requiere acciones correctivas inmediatamente

Observaciones: El trabajador es prácticamente nuevo, las posturas que presenta es la que desarrolla de manera constante desde las últimas semanas.

ANEXO 10. Evaluación de los riesgos disergonómicos de los trabajadores de la Planta Chancadora a través del método OWAS.

Hoja de Campo del Método OWAS

DATOS GENERALES

Empresa: CONSAMLA SAC
Puesto de Trabajo: ORE - 14
Evaluador: David Chavez C.
Fecha: 13-09-2017
Coordenadas: X: 0851948
Y: 9219632

ESPALDA

- Recta
- Inclinada hacia delante/atrás
- Girada o inclinada lateralmente
- Inclinada y girada

2

BRAZOS

- Ambos por debajo nivel hombro
- Uno por encima o a nivel del hombro
- Ambos por encima nivel hombro

1

PIERNAS

- Sentado
- De pie con las piernas rectas
- De pie sobre una pierna recta
- De pie con rodillas flexionadas
- De pie sobre una pierna flexionada
- Arrodillado sobre una o dos rodillas
- Caminando

1

FUERZA O CARGA

- < 0 = 10Kg
- Entre 10 y 20 Kg
- > 20 Kg

1

FASES DE TRABAJO

01. Operar el camión volquete

03

Código Numérico:

2

1

1

1

1

0

1

		Piernas													
		1		2		3		4		5		6		7	
Espalda/Brazos		Carga		Carga		Carga		Carga		Carga		Carga		Carga	
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Efectos sobre el sistema músculo-esquelético

Postura normal sin efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético

Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético

Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

La carga causada por esta postura tiene efectos muy dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

Categoría de riesgo

1

2

3

4

Acción correctiva

No requiere acción

Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano

Se requieren acciones correctivas lo antes posible

Se requieren acciones correctivas inmediatamente

Puntuación Final:

2

Observaciones:

Hoja de Campo del Método OWAS

DATOS GENERALES

Empresa: CONSAMR. SAC
Puesto de Trabajo: OPE 12
Evaluador: David Quispe Gue
Fecha: 11-09-2014
Coordenadas: X: 635.5418
Y: 92.19632

ESPALDA

1. Recta
2. Inclínada hacia delante/atrás
3. Girada o inclinada lateralmente
4. Inclínada y girada

2

BRAZOS

1. Ambos por debajo nivel hombro
2. Uno por encima o a nivel del hombro
3. Ambos por encima nivel hombro

1

PIERNAS

1. Sentado
2. De pie con las piernas rectas
3. De pie sobre una pierna recta
4. De pie con rodillas flexionadas
5. De pie sobre una pierna flexionada
6. Arrodillado sobre una o dos rodillas
7. Caminando

1

FUERZA O CARGA

1. < o = 10Kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. > de 20 Kg

1

FASES DE TRABAJO

01. Operar el camión volquete

01

Código Numérico:

2 1 1 1 1 0 1

	Espalda	Brazos	Piernas						
			1	2	3	4	5	6	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1
96	1	1	1	1	1	1	1	1	1
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Puntuación

Final:

2

Observaciones:

Hoja de Campo del Método OWAS

DATOS GENERALES

Empresa: CONSAMIA, S.A.C.
Puesto de Trabajo: OPE-14
Evaluador: David Chávez Cueva
Fecha: 11/09/2013
Coordenadas: X: 0351883
Y: 9240633

ESPALDA

1. Recta
2. Inclínada hacia delante/atrás
3. Girada o inclinada lateralmente
4. Inclínada y girada

2

BRAZOS

1. Ambos por debajo nivel hombro
2. Uno por encima o a nivel del hombro
3. Ambos por encima nivel hombro

1

PIERNAS

1. Sentado
2. De pie con las piernas rectas
3. De pie sobre una pierna recta
4. De pie con rodillas flexionadas
5. De pie sobre una pierna flexionada
6. Arrodillado sobre una o dos rodillas
7. Caminando

1

FUERZA O CARGA

1. < 0 = 10Kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. > 20 Kg

1

FASES DE TRABAJO

01. Operación del cargador frontal en la mayor parte de la jornada laboral

01

Código Numérico:

2 1 1 1 1 0 1

		Piernas						
		1	2	3	4	5	6	7
Espalda	Brazos	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga	Carga
		1	2	3	4	5	6	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
1	6	6	6	6	6	6	6	6
2	6	6	6	6	6	6	6	6
3	6	6	6	6	6	6	6	6
1	7	7	7	7	7	7	7	7
2	7	7	7	7	7	7	7	7
3	7	7	7	7	7	7	7	7

Puntuación Final:

2

Efectos sobre el sistema músculo-esquelético

Postura normal sin efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético

Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético

Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

La carga causada por esta postura tiene efectos muy dañinos sobre el sistema músculo-esquelético

Categoría de riesgo

1 2 3 4

Acción correctiva

No requiere acción

Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano

Se requieren acciones correctivas lo antes posible

Se requiere acciones correctivas inmediatamente

Observaciones: La postura que adquiere el trabajador es constante y se presenta en su mayoría de la jornada laboral.

ANEXO 11. Fichas de evaluación del Cuestionario COPSOQ - ITSAS 21 versión corta

EMPRESA	TAREA	CODIGO	EVALUADOR	FECHA
CONSAMA SAC	ANDINO	RP-001	Sisco David Chavez Cueva	04/09/2017

REPETICION 1

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

SIEMPRE	A VECES	SOLO A VECES	NINGUNA
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

SUMA LOS CUADROS DE LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

31 puntos

REPETICION 2

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vive solo o solo no responde, para directamente al apartado 6.

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

SIEMPRE	A VECES	SOLO A VECES	NINGUNA
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

SUMA LOS CUADROS DE LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

20 puntos

REPETICION 3

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

SIEMPRE	A VECES	SOLO A VECES	NINGUNA
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

SUMA LOS CUADROS DE LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

11 puntos

REPETICION 4

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

SIEMPRE	A VECES	SOLO A VECES	NINGUNA
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

SUMA LOS CUADROS DE LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

31 puntos

REPETICION 5

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

SIEMPRE	A VECES	SOLO A VECES	NINGUNA
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

SUMA LOS CUADROS DE LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34

5 puntos

REPETICION 6

Por favor, elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases:

SIEMPRE	A VECES	SOLO A VECES	NINGUNA
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

SUMA LOS CUADROS DE LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38

10 puntos

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSAMA SAC

ANDRINO

RP - 002

David Chavez Cuenca

04/09/2014

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

20 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

15. ¿Tienes sentido tus tareas?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

21 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos ¿estás preocupado por...

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

19. ...si te varían el sueldo? (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

9 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra alejado del de tus compañeros o compañeras?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

24 puntos

APARTADO 5

RESPUESTA

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...).

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34

4 puntos

APARTADO 6

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

37. En el trabajo me tratan injustamente.

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

POCISIMAS VECES

SIEMPRE

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38

9 puntos

128

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSUMA SAC

Alcance

RP-003

Juan David Chavez

04-09-2017

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas de trabajo?

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

0

1

2

3

4

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

SUMA LOS CUOTIENTES DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

20 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

15. ¿Tienes sentido tus tareas?

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

SUMA LOS CUOTIENTES DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

26 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedarás en paro?

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

19. ...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida, contra tu voluntad?

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

SUMA LOS CUOTIENTES DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

12 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeros?

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

0

1

2

3

4

4

3

2

1

0

SUMA LOS CUOTIENTES DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

20 puntos

APARTADO 5

RESPUESTA

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vives solo o sola no respondes, pasa directamente al apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

Soy el/la responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

Solo hago tareas puntuales.

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

SUMA LOS CUOTIENTES DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 36

6 puntos

APARTADO 6

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA OPCIÓN para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

37. En el trabajo me tratan injustamente.

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

0

1

2

3

4

4

3

2

1

0

SUMA LOS CUOTIENTES DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38

9 puntos

129

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSUMA SAC

ANCIANO

RP-004

Juan David Chavez Cueva

04-09-2017

RESPUESTA 1

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SIEMPRE

SIEMPRE

SIEMPRE

SIEMPRE

SIEMPRE

4

3

2

1

0

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

4

3

2

1

0

3. ¿Tienes tiempo de llevar a día tu trabajo?

0

1

2

3

4

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

4

3

2

1

0

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

4

3

2

1

0

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

4

3

2

1

0

RESPUESTA 2

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

4

3

2

1

0

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

4

3

2

1

0

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

4

3

2

1

0

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

4

3

2

1

0

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

4

3

2

1

0

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

4

3

2

1

0

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

4

3

2

1

0

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

4

3

2

1

0

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

4

3

2

1

0

RESPUESTA 3

En estos momentos ¿te sientes preocupado por...?

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

4

3

2

1

0

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

19. ...si te varían el salario (que no la lo actualicen) que te lo hacen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.?

4

3

2

1

0

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

RESPUESTA 4

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

4

3

2

1

0

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

4

3

2

1

0

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

4

3

2

1

0

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

4

3

2

1

0

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

4

3

2

1

0

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato?

4

3

2

1

0

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeros?

0

1

2

3

4

28. En el trabajo, ¿tienes que formar parte de un grupo?

4

3

2

1

0

29. ¿Los jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

4

3

2

1

0

30. ¿Los jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

4

3

2

1

0

RESPUESTA 5

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vives solo o solo no respondes, pasa directamente al apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

Solo hago tareas puntuales.

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

RESPUESTA 6

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

4

3

2

1

0

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

4

3

2

1

0

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

4

3

2

1

0

RESPUESTA 7

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

4

3

2

1

0

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

4

3

2

1

0

37. En el trabajo me tratan injustamente.

0

1

2

3

4

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

4

3

2

1

0

130

EMPRESA

BONGAMA SAC

TAREA

ANÁLISIS

CODIGO

RP - 005

EVALUADOR

Juan David Chávez Cueva

FECHA

04-09-2014

RESPUESTA

SEMPRE

MECHAS

A VECES

SOLAMENTE

NINGUNA

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

4

3

2

1

0

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

4

3

2

1

0

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

0

1

2

3

4

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

4

3

2

1

0

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

4

3

2

1

0

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

4

3

2

1

0

SEMPRE

MECHAS

A VECES

SOLAMENTE

NINGUNA

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

4

3

2

1

0

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

4

3

2

1

0

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

4

3

2

1

0

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

4

3

2

1

0

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

4

3

2

1

0

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

4

3

2

1

0

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

4

3

2

1

0

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

4

3

2

1

0

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

4

3

2

1

0

SEMPRE

MECHAS

A VECES

SOLAMENTE

NINGUNA

17. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

18. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

19. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

20. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

SEMPRE

MECHAS

A VECES

SOLAMENTE

NINGUNA

21. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

4

3

2

1

0

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

4

3

2

1

0

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

4

3

2

1

0

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

4

3

2

1

0

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

4

3

2

1

0

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato?

4

3

2

1

0

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra alejado del de tus compañeros o compañeros?

0

1

2

3

4

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

4

3

2

1

0

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

4

3

2

1

0

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

4

3

2

1

0

SEMPRE

MECHAS

A VECES

SOLAMENTE

NINGUNA

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

4

3

2

1

0

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

4

3

2

1

0

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

4

3

2

1

0

34. ¿Hay momentos en que necesitas estar en la empresa y en casa a la vez?

4

3

2

1

0

SEMPRE

MECHAS

A VECES

SOLAMENTE

NINGUNA

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

4

3

2

1

0

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

4

3

2

1

0

37. En el trabajo me sienten injustamente.

0

1

2

3

4

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

4

3

2

1

0

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSAMA SAC

Admimo

RP - 006

Juan David Chavez Cuello

04-09-2014

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

0

1

2

3

4

3. ¿Tienes tiempo de llevar a día tu trabajo?

4

3

2

1

0

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

4

3

2

1

0

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

4

3

2

1

0

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

12 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

4

3

2

1

0

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

4

3

2

1

0

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

4

3

2

1

0

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

4

3

2

1

0

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

4

3

2

1

0

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

4

3

2

1

0

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

4

3

2

1

0

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

22 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos, ¿estás preocupado por...

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

19. ...si te varían el salario que no te lo actualizan, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.?

4

3

2

1

0

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

10 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

4

3

2

1

0

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

4

3

2

1

0

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

4

3

2

1

0

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

4

3

2

1

0

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

4

3

2

1

0

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra alejado del de tus compañeros o compañeros?

0

1

2

3

4

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

4

3

2

1

0

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

4

3

2

1

0

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

21 puntos

APARTADO 5

RESPUESTA

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vives solo o sola no respondes, pasa directamente al apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

32. Soy el/la responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

4

3

2

1

0

33. Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

4

3

2

1

0

34. Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

4

3

2

1

0

35. Solo hago tareas puntuales.

4

3

2

1

0

36. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 36

5 puntos

APARTADO 6

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

37. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

38. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

4

3

2

1

0

39. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 37 A 39

9 puntos

132

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONCANA SAC

ANCIANO

RD-007

Alonso David Chavez Cusco

04-09-2017

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

15 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

16 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos ¿estás preocupado por...

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

19. ...si te varían el sueldo (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen un especie, etc.)?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

7 puntos

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

19 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vienes solo o sola no respondes, pesa directamente el apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

Soy el/la responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

Sólo hago tareas puntuales.

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34

5 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

32. Si tienes algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34

5 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA OPCIÓN para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

37. En el trabajo me tratan injustamente.

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

SIEMPRE

NUNCA

VECES

SOLO

ALGUNAS

VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38

9 puntos

133

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSAMA SAC

ANONIMO

RP - 008

David Chavez Cueva

04-09-2011

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

4

3

2

1

0

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

0

1

2

3

4

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

4

3

2

1

0

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

4

3

2

1

0

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

19 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

4

3

2

1

0

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

4

3

2

1

0

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

4

3

2

1

0

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

4

3

2

1

0

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

4

3

2

1

0

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

4

3

2

1

0

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

4

3

2

1

0

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

19 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos ¿estas preocupado por...

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

19. ...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

4

3

2

1

0

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

10 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

22. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

4

3

2

1

0

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

4

3

2

1

0

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

4

3

2

1

0

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

4

3

2

1

0

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato?

4

3

2

1

0

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra alejado del de tus compañeros o compañeros?

0

1

2

3

4

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

4

3

2

1

0

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

4

3

2

1

0

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

14 puntos

APARTADO 5

RESPUESTA

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vives solo o solo no respondas, para correctamente el apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

Solo hago tareas puntuales.

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 31

1 punto

APARTADO 6

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

4

3

2

1

0

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 32 A 34

4 puntos

APARTADO 7

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA OPCIÓN para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

POCO

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

4

3

2

1

0

37. En el trabajo me tratan injustamente.

0

1

2

3

4

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍRCULOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38

6 puntos

134

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONJAMA SAC

ANDINAM

98-009

David Chavez Cueva

04-09-2017

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

TIEMPO	MESES	A VECES	SOLO	
VECES	ALGUN VEC	ALGUN VEC	NUNCA	
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
0	1	2	3	4
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

15 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

TIEMPO	MESES	A VECES	SOLO	
VECES	ALGUN VEC	ALGUN VEC	NUNCA	
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

20 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos ¿estás preocupado por:

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

19. ...si te varían el salario (que no te lo recalculen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

TIEMPO	MESES	A VECES	SOLO	
VECES	ALGUN VEC	ALGUN VEC	NUNCA	
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

8 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

TIEMPO	MESES	A VECES	SOLO	
VECES	ALGUN VEC	ALGUN VEC	NUNCA	
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

18 puntos

APARTADO 5

RESPUESTA

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

Sólo hago tareas puntuales.

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

TIEMPO	MESES	A VECES	SOLO	
VECES	ALGUN VEC	ALGUN VEC	NUNCA	
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 31

5 puntos

APARTADO 6

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

32. Si fallas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

33. Cuando estás en la empresa, ¿pleasas en las tareas domésticas y familiares?

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

TIEMPO	MESES	A VECES	SOLO	
VECES	ALGUN VEC	ALGUN VEC	NUNCA	
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0
4	3	2	1	0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 32 A 34

7 puntos

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSERVA ERG

Autismo

RP - 030

Susan David Chavez Cuenca

04-09-2024

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

SEMPRE

NUNCA

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

0

1

2

3

4

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

23 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

SEMPRE

NUNCA

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

20 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

17. ¿En estos momentos ¿estás preocupado por...?

18. ¿...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

19. ¿...si te cambiarían las tareas contra tu voluntad?

20. ¿...si te cambiarían el horario (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

SEMPRE

NUNCA

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

10 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeras?

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato?

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra alejado del de tus compañeros o compañeras?

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

SEMPRE

NUNCA

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

23 puntos

APARTADO 5

RESPUESTA

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vives solo o sola no respondas, pasa directamente al apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

32. Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

33. Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

34. Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

35. Solo hago tareas puntuales.

36. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

SEMPRE

NUNCA

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 36

4 puntos

APARTADO 6

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA OPCIÓN para cada una de las siguientes frases:

37. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

38. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

39. En el trabajo me tratan injustamente.

40. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

SEMPRE

NUNCA

ALGUNAS VECES

NUNCA

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 37 A 40

8 puntos

137

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSAMA SAC

ANONIMO

RP - 012

Juan David Chiver Cueso

04-09-2017

APARTADO 1

RESPUESTA 1

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

RESPUESTA	SIEMPRE	A VECES	POCO A VECES	SIEMPRE
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

14 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA 2

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

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

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

19 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA 3

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos ¿estás preocupado por...

RESPUESTA	SIEMPRE	A VECES	POCO A VECES	SIEMPRE
17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1
18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1
19. ...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen a especie, etc.)?	4	3	2	1
20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

9 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA 4

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

RESPUESTA	SIEMPRE	A VECES	POCO A VECES	SIEMPRE
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1
23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?	4	3	2	1
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?	4	3	2	1
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?	4	3	2	1
27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeros?	0	1	2	3
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1
29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1
30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

18 puntos

APARTADO 5

RESPUESTA 5

Esta apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres, ...). Si vives solo o sola no respondas, pasa directamente al apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas. 4

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas. 3

Solo hago tareas puntuales. 2

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas. 1

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34

3 puntos

APARTADO 6

RESPUESTA 6

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34

3 puntos

APARTADO 7

RESPUESTA 7

Por favor, elige UNA SOLA OPCIÓN para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

37. En el trabajo me tratan injustamente.

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38

9 puntos

139139

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSANA SAC

ANONIMO

RP - 044

Juan David Chavez Cueva

04-09-2017

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

17. ¿...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

18. ¿...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

19. ¿...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

20. ¿...te cambiar el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que puedan afectar tu futuro?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeras?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

APARTADO 5

RESPUESTA

Esta apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...). Si vives solo o sola no respondas, pasa directamente al apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

Sólo hago tareas puntuales.

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

APARTADO 6

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

34. ¿Hay momentos en que necesitas estar en la empresa y en casa a la vez?

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

APARTADO 7

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA OPCION para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

37. En el trabajo me tratan injustamente.

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

SIEMPRE

SIEMPRE

A VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

140

141

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSANA SAC

ANCIANO

RP- 046

Jose David Chavez Cueva

04-09-2017

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

0

1

2

3

4

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

11 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

8. ¿Se llena en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

15 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos, ¿estás preocupado por...

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

19. ...si te varían el salario (que no te lo bajen, que introduzcan el salario variable que se pague en épocas altas)?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

10 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeros?

SIEMPRE

NUNCA

0

1

2

3

4

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

19 puntos

APARTADO 5

RESPUESTA

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vives solo o sola no respondas, pasa directamente al apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

Solo hago tareas puntuales.

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 31

5 puntos

APARTADO 6

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

32. Si fueras algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 32 A 34

5 puntos

APARTADO 7

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

37. En el trabajo me tratan injustamente.

SIEMPRE

NUNCA

0

1

2

3

4

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

SIEMPRE

NUNCA

4

3

2

1

0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38

7 puntos

142

143

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSEJO SAC

ANEXINA

BP - 048

STAN David Chavez Cueva

04-09-2017

RESPUESTA

SEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

4 3 2 1 0

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

4 3 2 1 0

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

0 1 2 3 4

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

4 3 2 1 0

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

4 3 2 1 0

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

4 3 2 1 0

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

15 puntos

RESPUESTA

SEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

4 3 2 1 0

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

4 3 2 1 0

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

4 3 2 1 0

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

4 3 2 1 0

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

4 3 2 1 0

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

4 3 2 1 0

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

4 3 2 1 0

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4 3 2 1 0

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

4 3 2 1 0

16. ¿Hablás con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

4 3 2 1 0

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

18 puntos

RESPUESTA

SEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

17. ¿...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

4 3 2 1 0

18. ¿...si te cambiarían las tareas contra tu voluntad?

4 3 2 1 0

19. ¿...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

4 3 2 1 0

20. ¿...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

4 3 2 1 0

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

9 puntos

RESPUESTA

SEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

4 3 2 1 0

22. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

4 3 2 1 0

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

4 3 2 1 0

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

4 3 2 1 0

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

4 3 2 1 0

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

4 3 2 1 0

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra alejado del de tus compañeros o compañeros?

0 1 2 3 4

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

4 3 2 1 0

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

4 3 2 1 0

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

4 3 2 1 0

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

19 puntos

RESPUESTA

SEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

Esta apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vienes solo o sola no respondas, para directamente al apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

4 3 2 1 0

Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

4

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

3

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

2

Solo hago tareas puntuales.

1

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

0

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34

6 puntos

RESPUESTA

SEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

4 3 2 1 0

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

4 3 2 1 0

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

4 3 2 1 0

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38

9 puntos

RESPUESTA

SEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VECES

NUNCA

Por favor, elige UNA SOLA OPCIÓN para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

4 3 2 1 0

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

4 3 2 1 0

37. En el trabajo me tratan injustamente.

0 1 2 3 4

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

4 3 2 1 0

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38

9 puntos

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSAMA SAC

ANQUEMA

RP - 049

Juan David Chaver Cueva

04-09-2014

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PRESENTADAS EN

14 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PRESENTADAS EN

18 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos ¿estás preocupado por...

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

18. ...si te cambian las áreas contra tu voluntad?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

19. ...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, o no te paguen en especie, etc.)?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

20. ...si se cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PRESENTADAS EN

8 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeros?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PRESENTADAS EN

19 puntos

APARTADO 5

RESPUESTA

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

Solo hago tareas puntuales.

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PRESENTADAS EN

5 puntos

APARTADO 6

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PRESENTADAS EN

5 puntos

APARTADO 7

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

37. En el trabajo me tratan injustamente.

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

ALGUNAS VECES

NUNCA

SUMA LOS CÍFROS DE TUS RESPUESTAS A LAS PRESENTADAS EN

8 puntos

145

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSANA SAC

ANÁLISIS

RP - 020

Ryan David Chavez Cacer

04-09-2011

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VEZ

NUNCA

4

3

2

1

0

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

4

3

2

1

0

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

0

1

2

3

4

4. ¿Te cuesta dividir los problemas del trabajo?

4

3

2

1

0

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

4

3

2

1

0

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

34 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VEZ

NUNCA

4

3

2

1

0

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

4

3

2

1

0

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

4

3

2

1

0

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

4

3

2

1

0

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

4

3

2

1

0

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

4

3

2

1

0

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

4

3

2

1

0

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

4

3

2

1

0

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

39 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos ¿estás preocupado por...

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VEZ

NUNCA

4

3

2

1

0

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

19. ...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

4

3

2

1

0

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

9 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VEZ

NUNCA

4

3

2

1

0

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

4

3

2

1

0

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

4

3

2

1

0

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

4

3

2

1

0

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

4

3

2

1

0

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

4

3

2

1

0

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeros?

0

1

2

3

4

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

4

3

2

1

0

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

4

3

2

1

0

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

36 puntos

APARTADO 5

RESPUESTA

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vives solo o solo no respondas, pasa directamente el apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VEZ

NUNCA

4

3

2

1

0

32. Soy el/la responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

4

3

2

1

0

33. Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

4

3

2

1

0

34. Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

4

3

2

1

0

35. Solo hago tareas puntuales.

4

3

2

1

0

36. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 36

5 puntos

APARTADO 6

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes tareas:

37. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

SIEMPRE

A VECES

SOLO ALGUNAS VEZ

NUNCA

4

3

2

1

0

38. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

4

3

2

1

0

39. En el trabajo me tratan injustamente.

0

1

2

3

4

40. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 37 A 40

7 puntos

146

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSAMSA SAC

ANCIANO

RP - 0311

Susan David Chavez Cueva

04-09-2014

APARTADO 1

SELECCIÓN

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

0

1

2

3

4

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

4

3

2

1

0

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

4

3

2

1

0

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

4

3

2

1

0

6. ¿Tu trabajo requiere que acordas tus emociones?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6:

16 puntos

APARTADO 2

SELECCIÓN

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

4

3

2

1

0

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

4

3

2

1

0

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

4

3

2

1

0

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

4

3

2

1

0

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

4

3

2

1

0

13. ¿Te permite que aprendas cosas nuevas?

4

3

2

1

0

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

4

3

2

1

0

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16:

38 puntos

APARTADO 3

SELECCIÓN

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos ¿estás preocupado por...

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

19. ...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

4

3

2

1

0

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20:

10 puntos

APARTADO 4

SELECCIÓN

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

4

3

2

1

0

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

4

3

2

1

0

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

4

3

2

1

0

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

4

3

2

1

0

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

4

3

2

1

0

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeros?

4

3

2

1

0

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

4

3

2

1

0

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

4

3

2

1

0

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30:

19 puntos

APARTADO 5

SELECCIÓN

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres, ...).

Si vives solo o sola no respondas, pesa directamente el apartado 6.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

4

3

2

1

0

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

4

3

2

1

0

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34:

2 puntos

APARTADO 6

SELECCIÓN

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

SIEMPRE

ALGUNAS VECES

ALGUNAS VECES

SIEMPRE

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

4

3

2

1

0

37. En el trabajo me tratan injustamente.

4

3

2

1

0

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38:

9 puntos

147

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSAMA SAC

ANIMIMO

RP-082

Juan David Chavez Cero

04-09-2014

APARTADO 1

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

	SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

20 puntos

APARTADO 2

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

	SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?	4	3	2	1	0
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

20 puntos

APARTADO 3

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos ¿estás preocupado por...

	SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA
17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19. ...si te valían el salario (que no te lo actualicen, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

9 puntos

APARTADO 4

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

	SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?	4	3	2	1	0
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?	4	3	2	1	0
27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeros?	0	1	2	3	4
28. En el trabajo, ¿tienes que formar parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

20 puntos

Esta apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?	4
Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.	2
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.	1
Solo hago tareas puntuales.	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.	0

APARTADO 5

RESPUESTA

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

	SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA
32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CODIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34

9 puntos

EMPRESA	CONSUMA SAC
TAREA	ANCIANO
CODIGO	RP-023
EVALUADOR	Suan David Chavez Cueva
FECHA	04-09-2014

APARTADO 1

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

TEMPORAL	SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	X	2	1	0
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	X	1	0
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	X	4
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	X	1	0
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	X	0
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	X	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6 **14 puntos**

APARTADO 2

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

TEMPORAL	SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	X	2	1	0
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?	4	3	X	1	0
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	X	1	0
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	X	0
11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	X
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	X	0
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	X	1	0
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	X	0
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	X	1	0
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	X	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16 **16 puntos**

APARTADO 3

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos, ¿estás preocupado por...

SIEMPRE PREOCUPADO	MESES PREOCUPADO	A VECES PREOCUPADO	SOLO ALGUNAS VECES PREOCUPADO	NINGUNA PREOCUPADO	
17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	X	1	0
18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?	4	3	X	1	0
19. ... si te varían el salario (¿de no te lo actualicen, que te lo bajen, que te introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	X	2	1	0
20. ...si te cambian el horario (turno, día: de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	X	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20 **10 puntos**

72211010-4

72211010-4

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

TEMPORAL	SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	X	2	1	0
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	X	2	1	0
23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	X	0
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?	4	3	X	1	0
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?	4	3	X	1	0
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?	4	3	2	X	0
27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeros?	0	1	2	X	4
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	X	1	0
29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	X	0
30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	X	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30 **21 puntos**

Esta apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Si vives solo o solo no respondas, para directamente al apartado 6.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

TEMPORAL	SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA
31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?					
Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.					4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.					2
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.					1
Solo hago tareas puntuales.					0
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.					0

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

TEMPORAL	SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA
32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	X	1	0
33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	X	2	1	0
34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	X	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34 **7 puntos**

72211010-4

Por favor, elige **UNA SOLA OPCIÓN** para cada una de las siguientes frases:

SIEMPRE	MESES VECES	A VECES	SOLO ALGUNAS VECES	NINGUNA	
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	3	X	1	0
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	4	3	2	X	0
37. En el trabajo me tratan injustamente.	0	1	2	X	4
38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	3	2	X	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38 **7 puntos**

EMPRESA

TAREA

CODIGO

EVALUADOR

FECHA

CONSUMA SAC

ANUNIMOS

RP-024

Juan David Chavez

04-09-2017

APARTADO 1

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

SÍEMPRE

NUNCA

VECES

ALGUNAS

NUNCA

4

3

2

1

0

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

4

3

2

1

0

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

0

1

2

3

4

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

4

3

2

1

0

5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

4

3

2

1

0

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 A 6

14 puntos

APARTADO 2

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

SÍEMPRE

NUNCA

VECES

ALGUNAS

NUNCA

4

3

2

1

0

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

4

3

2

1

0

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

4

3

2

1

0

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

4

3

2

1

0

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

4

3

2

1

0

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

4

3

2

1

0

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

4

3

2

1

0

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

4

3

2

1

0

15. ¿Tienes sentido tus tareas?

4

3

2

1

0

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 A 16

18 puntos

APARTADO 3

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos ¿estás preocupado por...

17. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedarás en paro?

SÍEMPRE

NUNCA

VECES

ALGUNAS

NUNCA

4

3

2

1

0

18. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

19. ...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te pague en especie, etc.)?

4

3

2

1

0

20. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20

9 puntos

APARTADO 4

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

SÍEMPRE

NUNCA

VECES

ALGUNAS

NUNCA

4

3

2

1

0

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

4

3

2

1

0

23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

4

3

2

1

0

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

4

3

2

1

0

25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?

4

3

2

1

0

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

4

3

2

1

0

27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeros?

0

1

2

3

4

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

4

3

2

1

0

29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

4

3

2

1

0

30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30

20 puntos

APARTADO 5

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...).

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces?

Soy el/a responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

Solo hago tareas puntuales.

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

4

3

2

1

0

APARTADO 6

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

SÍEMPRE

NUNCA

VECES

ALGUNAS

NUNCA

4

3

2

1

0

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

4

3

2

1

0

34. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34

6 puntos

APARTADO 7

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

SÍEMPRE

NUNCA

VECES

ALGUNAS

NUNCA

4

3

2

1

0

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

4

3

2

1

0

37. En el trabajo me tratan injustamente.

0

1

2

3

4

38. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

4

3

2

1

0

SUMA LOS CÍDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 A 38

6 puntos

150

ANEXO 12. Evaluaciones de riesgos disergonómicos en el Área Administrativa a través del método REBA - Aplicando el Software ERGO IBV



Ergo/IBV
Evaluación de riesgos ergonómicos

Posturas [REBA]



IBV
INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA

INFORME

IDENTIFICACIÓN

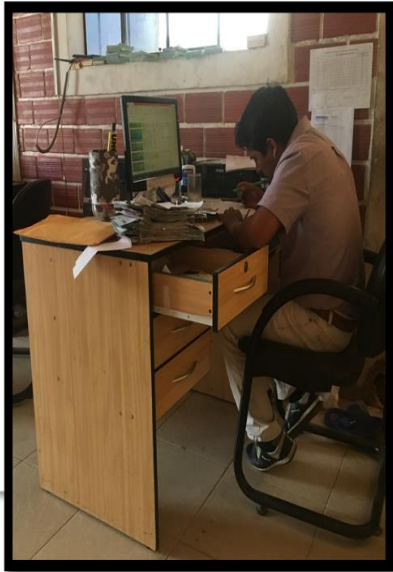
Ubicación C:\Users\Sarai\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha

Tarea

Empresa

Observaciones Es importante en señalar que la silla del trabajador no está en respuesta a las necesidades básicas del usuario, además parte del escritorio no cuenta con reposapiés, la silla no es giratoria por ende no tiene las cinco patas, el espaldar no es regulable cuando el trabajador lo desee.



RIESGO de las POSTURAS

Subtarea	Postura	Frecuencia	Puntuación REBA	Nivel de Riesgo
Manejar los asuntos contables de la Empresa				
	Revisar boletas y facturas	media	8	Alto

Interpretación de la puntuación REBA

Puntuación REBA	Nivel de Riesgo	Nivel de Acción
1	Inapreciable	0 - No necesaria
2-3	Bajo	1 - Puede ser necesaria
4-7	Medio	2 - Necesaria
8-10	Alto	3 - Necesaria pronto
11-15	Muy alto	4 - Necesaria AHORA

Evaluador (nombre y firma)



Juan David Chávez Cueva

INFORME

DETALLE de la POSTURA

Subtarea: Postura: Frecuencia:
Observaciones(postura): Referencia video:

Grupo A

TRONCO
Flexión 20-60°
Giro Inclinación lateral ☒ **4**

CUELLO
Flexión > 20°
Giro Inclinación lateral **2**

PIERNAS
Sentado
Flex. rodilla 30-60° ☒ >60° **2**

FUERZA / CARGA
Tabla A **6**
+
 0
Fuerza repentina o brusca **3**
=
Puntuación A **6**

Grupo B

BRAZO

Derecho		Izquierdo	
Flexión 20-45°	3	Flexión 20-45°	2
Abduc. - Rotación ☒ 6	3	Abduc. - Rotación 6	2
Hombro elevado -		Hombro elevado -	
Apoyado / a favor gravedad -		Apoyado / a favor gravedad -	

ANTEBRAZO
Flexión 60-100° **1**

MUÑECA
Flexión/Extensión 0-15° **1**
Giro Desv. lateral **3**

AGARRE
Tabla B **3**
+
 1
=
Puntuación B **4**

Tabla C

ACTIVIDAD

Estática (mantenida > 1 min)
Repetida (> 4 veces/min) ☒
Cambios posturales / base inestable

Puntuación REBA

7
+
 1
=
 8

Nivel de Riesgo

Alto

Nivel de Acción

Necesaria pronto

INFORME

IDENTIFICACIÓN

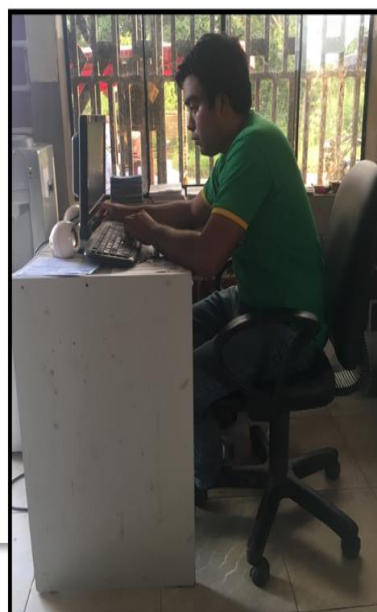
Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 14/09/2017

Tarea Gestion de actividades - ADM 02

Empresa Concretera & Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones Durante la evaluación al trabajador se puede notar que al costado derecho del trabajador hay un buen volumen de documentos que están aglomerados y que restan espacio en el escritorio, por ende no existe un estante para el almacén de documentos.



RIESGO de las POSTURAS

Subtarea	Postura	Frecuencia	Puntuación REBA	Nivel de Riesgo
Gestion de actividades de la Empresa				
	Redacción de documentos y gestión de actividades	alta	5	Medio

Interpretación de la puntuación REBA

Puntuación REBA	Nivel de Riesgo	Nivel de Acción
1	Inapreciable	0 - No necesaria
2-3	Bajo	1 - Puede ser necesaria
4-7	Medio	2 - Necesaria
8-10	Alto	3 - Necesaria pronto
11-15	Muy alto	4 - Necesaria AHORA

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

INFORME

DETALLE de la POSTURA

Subtarea Postura Frecuencia
Observaciones(postura) Referencia video

Grupo A

TRONCO
Flexión hasta 20°
Giro Inclinación lateral **2**

CUELLO
Flexión > 20°
Giro Inclinación lateral **2**

PIERNAS
Sentado
Flex. rodilla 30-60° ☒ >60° **2**

FUERZA / CARGA
Tabla A **4**
+
< 5 kg
Fuerza repentina o brusca **0**
=
Puntuación A **4**

Grupo B

BRAZO
Derecho
Flexión 20-45°
Abduc. Rotación ☒ **3**
Hombro elevado
Apoyado/ a favor gravedad

Izquierdo
Flexión 20-45°
Abduc. Rotación **2**
Hombro elevado
Apoyado/ a favor gravedad

ANTEBRAZO
Flexión 60-100° **1**

MUÑECA
Flexión/Extensión 0-15° **1**
Giro Desv. lateral **1**

AGARRE
Tabla B **3**
+
Regular **1**
=
Puntuación B **4**

Tabla C

ACTIVIDAD

Estática (mantenida > 1 min)

Repetida (> 4 veces/min) ☒

Cambios posturales / base inestable

Puntuación REBA

4
+
1
=
5

Nivel de Riesgo

Medio

Nivel de Acción

Necesaria

INFORME

IDENTIFICACIÓN

Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 14/09/2017

Tarea Apoyo en la administración - ADM 03

Empresa Concretera & Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones Durante la evaluación al trabajador se puede notar que a los costados del escritorio del trabajador, el volumen de documentos y objetos son considerables restando espacio en el escritorio, por ende no existe un estante para el almacén de documentos u objetos.



RIESGO de las POSTURAS

Subtarea	Postura	Frecuencia	Puntuación REBA	Nivel de Riesgo
Manejo administrativo de la Empresa (Recepción de pedidos y atención dentro de la empresa)				
	Redacción de documentos y gestión de actividades	alta	5	Medio

Interpretación de la puntuación REBA

Puntuación REBA	Nivel de Riesgo	Nivel de Acción
1	Inapreciable	0 - No necesaria
2-3	Bajo	1 - Puede ser necesaria
4-7	Medio	2 - Necesaria
8-10	Alto	3 - Necesaria pronto
11-15	Muy alto	4 - Necesaria AHORA

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

INFORME

DETALLE de la POSTURA

Subtarea: Manejo administrativo de la Em Postura: Redacción de documentos y gestión de actividades Frecuencia: alta

Observaciones(postura): -- Referencia vídeo: IMG_0035

Grupo A

TRONCO

Flexión hasta 20° 2

Giro Inclinación lateral 5

CUELLO

Flexión > 20° 2

Giro Inclinación lateral 3

PIERNAS

Sentado 2

Flex. rodilla 30-60° ☒ >60° ☐ 4

Tabla A 4

FUERZA / CARGA

< 5 kg 0

Fuerza repentina o brusca ☐ 3

=

Puntuación A 4

Grupo B

BRAZO

Derecho

Flexión 20-45° 3

Abduc. Rotación ☒ 6

Hombro elevado -

Apoyado/a favor gravedad -

Izquierdo

Flexión 20-45° 2

Abduc. Rotación 6

Hombro elevado -

Apoyado/a favor gravedad -

ANTEBRAZO

Flexión 60-100° 1

MUÑECA

Flexión/Extensión 0-15° 1

Giro Desv. lateral 3

Tabla B 3

AGARRE

Regular 1

=

Puntuación B 4

Tabla C 4

ACTIVIDAD

Estática(mantenida >1 min) ☐ -

Repetida(> 4 veces/min) ☒ 3

Cambios posturales/base inestable ☐ -

=

Puntuación REBA 5

Nivel de Riesgo **Medio**

Nivel de Acción **Necesaria**

INFORME

IDENTIFICACIÓN

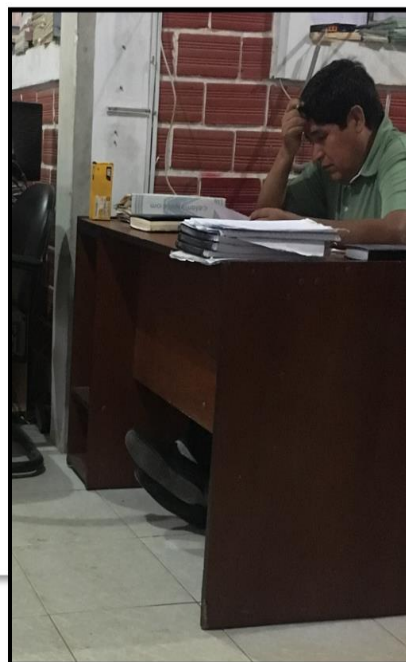
Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 14/09/2017

Tarea Gerenciar la Empresa - ADM 04

Empresa Concretera & Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones La silla del trabajador no tiene un espaldar y asientos regulables según la necesidad que requiera el usuario, además la altura de la silla no esta acorde a la altura del trabajador estando sentado, no es giratoria, el escritorio no cuenta con un reposapiés.



RIESGO de las POSTURAS

Subtarea	Postura	Frecuencia	Puntuación REBA	Nivel de Riesgo
Gestion de la Empresa				
	Revisión de activos y pasivos de la empresa	media	6	Medio

Interpretación de la puntuación REBA

Puntuación REBA	Nivel de Riesgo	Nivel de Acción
1	Inapreciable	0 - No necesaria
2-3	Bajo	1 - Puede ser necesaria
4-7	Medio	2 - Necesaria
8-10	Alto	3 - Necesaria pronto
11-15	Muy alto	4 - Necesaria AHORA

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

INFORME
DETALLE de la POSTURA

Subtarea: Postura: Frecuencia:
 Observaciones(postura): Referencia vídeo:

Grupo A
TRONCO

Flexión 20-60°
 Giro Inclinación lateral

CUELLO

Flexión > 20°
 Giro Inclinación lateral

PIERNAS

Sentado
 Flex. rodilla 30-60° ☒ > 60°

Tabla A

FUERZA / CARGA

< 5 kg
 Fuerza repentina o brusca

Puntuación A

Grupo B
BRAZO
Derecho
Izquierdo

Flexión 20-45°
 Abduc. Rotación ☒
 Hombro elevado
 Apoyado/ a favor gravedad

Flexión 20-45°
 Abduc. Rotación
 Hombro elevado
 Apoyado/ a favor gravedad

ANTEBRAZO

Flexión 60-100°

MUÑECA

Flexión/Extensión 0-15°
 Giro Desv. lateral

Tabla B

AGARRE

Regular

Puntuación B

Tabla C
ACTIVIDAD

Estática (mantenida > 1 min)
 Repetida (> 4 veces/min) ☒
 Cambios posturales/ base inestable

Puntuación REBA

Nivel de Riesgo

Medio

Nivel de Acción

Necesaria

INFORME

IDENTIFICACIÓN

Ubicación C:\Users\Sarai\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 14/09/2017

Tarea Dirigir las actividades en planta - ADM 05

Empresa Concretera & Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones El trabajador labora durante el día teniendo como actividad principal ser el que guíe a los vehículos, supervisar que las áreas de planta estén en funcionamiento, su trabajo se desarrolla sentado en algunas oportunidades y en otras las realizada estando de pie.



RIESGO de las POSTURAS

Subtarea	Postura	Frecuencia	Puntuación REBA	Nivel de Riesgo
Dirigir las actividades de planta	Registro de Vehiculos y áreas de planta	media	4	Medio

Interpretación de la puntuación REBA

Puntuación REBA	Nivel de Riesgo	Nivel de Acción
1	Inapreciable	0 - No necesaria
2-3	Bajo	1 - Puede ser necesaria
4-7	Medio	2 - Necesaria
8-10	Alto	3 - Necesaria pronto
11-15	Muy alto	4 - Necesaria AHORA

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

INFORME

DETALLE de la POSTURA

Subtarea: Postura: Frecuencia:
Observaciones(postura): Referencia vídeo:

Grupo A

TRONCO

Flexión hasta 20°
Giro Inclinación lateral

CUELLO

Flexión 0-20°
Giro Inclinación lateral

PIERNAS

Soporte bilateral
Flex. rodilla 30-60°

Tabla A

FUERZA / CARGA

< 5 kg
Fuerza repentina o brusca

Puntuación A

Grupo B

BRAZO

Derecho

Izquierdo

Flexión 20-45°
Abduc. Rotación
Hombro elevado
Apoyado/a favor gravedad

Flexión 20-45°
Abduc. Rotación
Hombro elevado
Apoyado/a favor gravedad

ANTEBRAZO

Flexión 60-100°

MUÑECA

Flexión/Extensión 0-15°
Giro

Tabla B

AGARRE

Regular

Puntuación B

Tabla C

ACTIVIDAD

Estática (mantenida >1 min)
Repetida (> 4 veces/min)
Cambios posturales/ base inestable

Puntuación REBA

+

=

Nivel de Riesgo **Medio**

Nivel de Acción **Necesaria**

ANEXO 13. Evaluaciones de riesgo disergonómica en el Taller de Mecánica a través del método OWAS - Aplicando el Software ERGO IBV


Ergo/IBV
Evaluación de riesgos ergonómicos

Posturas [OWAS]


IBV
INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

INFORME

IDENTIFICACIÓN

Ubicación: C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha: 14/09/2017

Tarea: Mecánica de equipos - OPE 06

Empresa: Concretera y Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones: El trabajador tiene experiencia en este tipo de trabajos, las actividades que realiza en su área las hace sin contar con sus Equipos de Protección Personal - EPP's. además hay ciertas actividades que son cambiantes según las necesidades de los equipos y maquinaria pesada pero las posturas de mantienen.

Intervalo de muestreo: 24 segundos

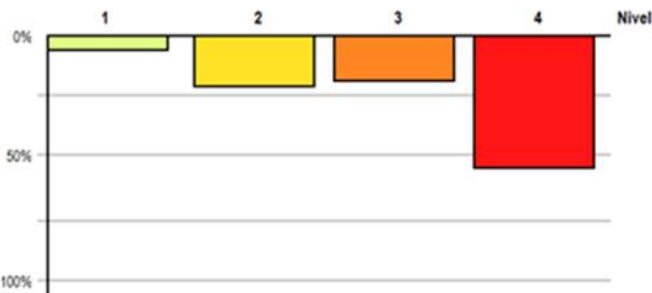
Subtareas incluidas: ☒ Todas ☐ Selección



NIVELES DE RIESGO

Subtareas incluidas

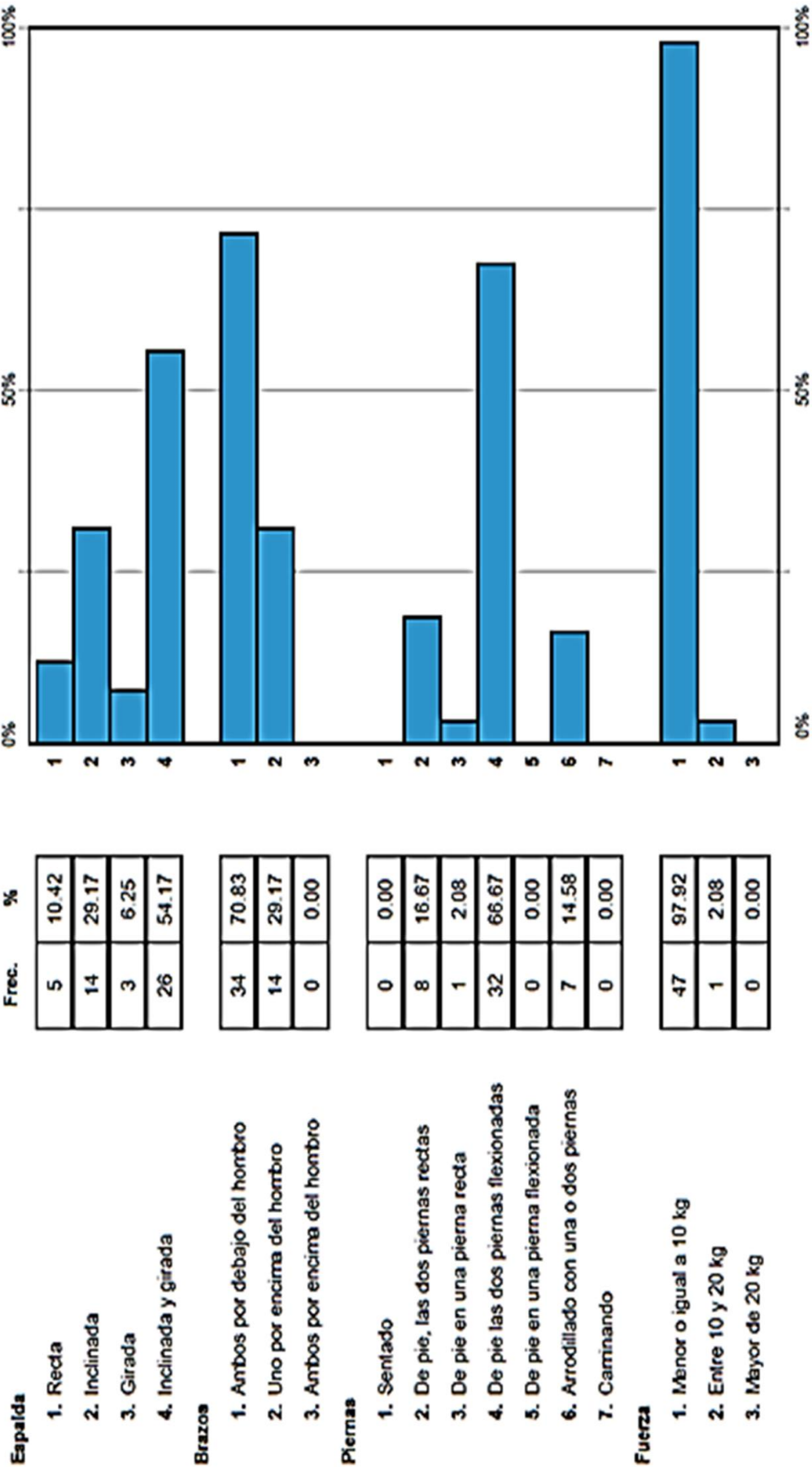
	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Reparar y mantener equipos y/o maquina	3	100.00	10	100.00	9	100.00	26	100.00	48	100.00
TOTAL	3	6.25	10	20.83	9	18.75	26	54.17	48	100.00



Interpretación del Nivel de Riesgo

Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.

INFORME



INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Girada



4. Inclinado y girado

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza	Nivel de Riesgo	Frec.	%
4	1	4	1	4	20	41.67
4	2	6	1	4	6	12.50
2	1	4	1	3	7	14.58
3	1	4	1	3	2	4.17
2	2	2	1	2	6	12.50
1	1	4	1	2	3	6.25
2	1	2	1	2	1	2.08
3	2	3	2	1	1	2.08
1	2	6	1	1	1	2.08
1	1	2	1	1	1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

INFORME

IDENTIFICACIÓN

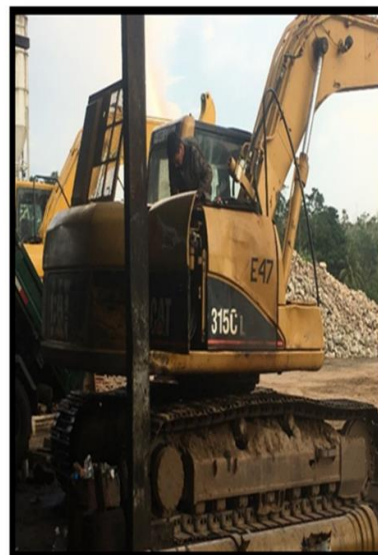
Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 14/09/2017

Tarea Mecánica de equipos - OPE 07

Empresa Concretera y Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones En el puesto de trabajo dentro del área de trabajo considerada como taller de Soldadura y Corte, el puesto de trabajo no cuenta con una silla adecuada a las necesidades del usuario si es que lo necesita o una mesa de trabajo.

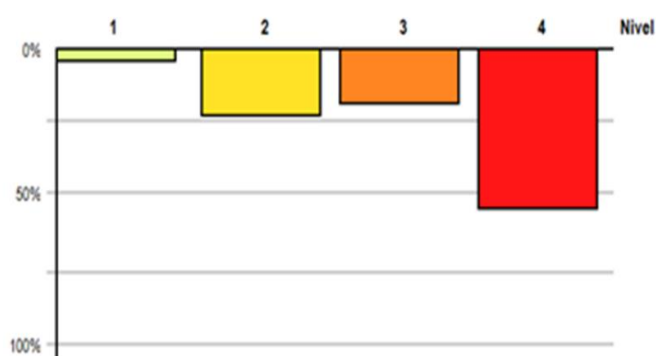


Intervalo de muestreo 24 segundos

Subtareas incluidas ☒ Todas ☐ Selección

NIVELES DE RIESGO

Subtareas incluidas	POSTURAS									
	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Reparar y mantener equipos y/o maquina	2	100.00	11	100.00	9	100.00	26	100.00	48	100.00
TOTAL	2	4.17	11	22.92	9	18.75	26	54.17	48	100.00



Interpretación del Nivel de Riesgo

Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.

INFORME

Espalda

1. Recta
2. Inclínada
3. Girada
4. Inclínada y girada

Frec. %

5	10.42
15	31.25
2	4.17
26	54.17

Brazos

1. Ambos por debajo del hombro
2. Uno por encima del hombro
3. Ambos por encima del hombro

35	72.92
13	27.08
0	0.00

Piernas

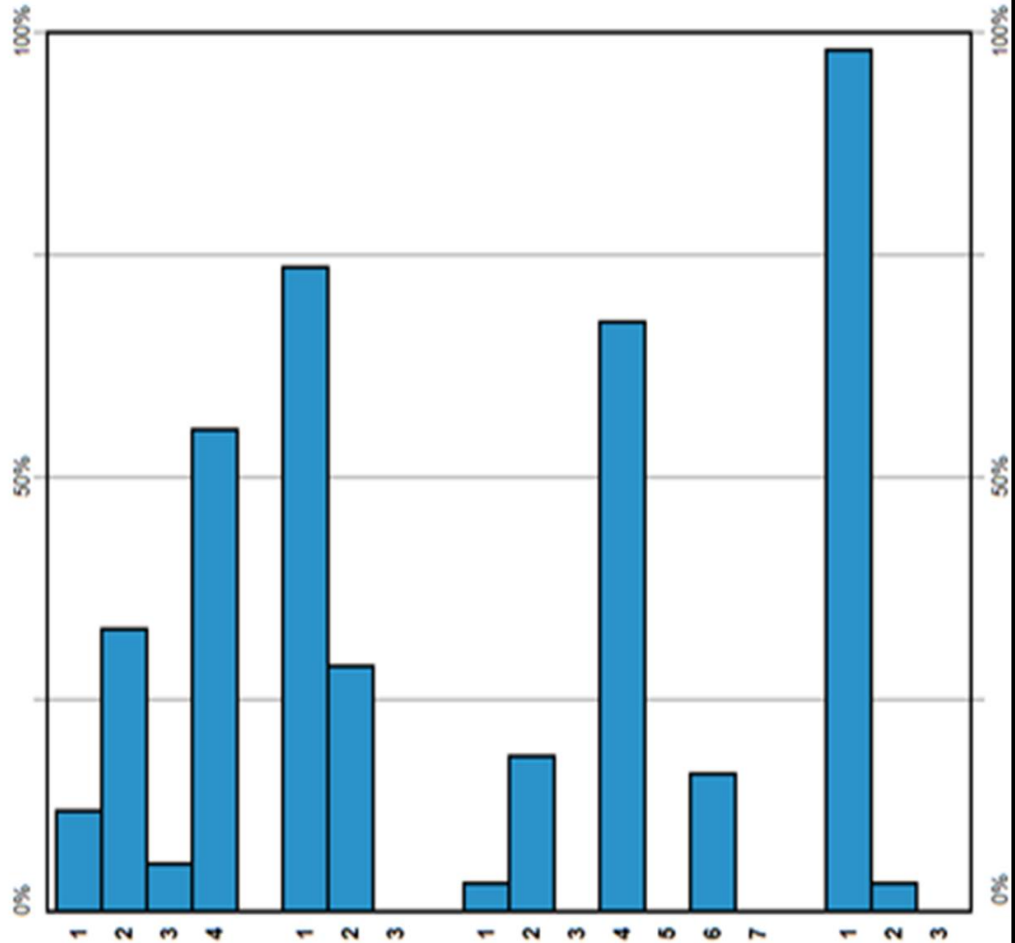
1. Sentado
2. De pie, las dos piernas rectas
3. De pie en una pierna recta
4. De pie las dos piernas flexionadas
5. De pie en una pierna flexionada
6. Arrodillado con una o dos piernas
7. Caminando

1	2.08
8	16.67
0	0.00
32	66.67
0	0.00
7	14.58
0	0.00

Fuerza

1. Menor o igual a 10 kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. Mayor de 20 kg

47	97.92
1	2.08
0	0.00



INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Gireada



4. Inclínada y gireada

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza
4	1	4	1
4	2	6	1
2	1	4	1
3	1	4	1
2	2	2	1
1	1	4	1
2	1	2	1
2	1	1	2
1	2	6	1
1	1	2	1

Nivel de Riesgo

4
4
3
3
2
2
2
2
1
1

Frec.

%

20	41.67
6	12.50
7	14.58
2	4.17
6	12.50
3	6.25
1	2.08
1	2.08
1	2.08
1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

INFORME

IDENTIFICACIÓN

Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 14/09/2017

Tarea Mecánica de equipos - OPE 13

Empresa Concretera y Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones El trabajador no desarrolla una postura adecuada, eso se hace constantes por la demanda en ese tipo de trabajos para el mantenimientos o reparación que necesitan los equipos e incluso las maquinarias pesadas.

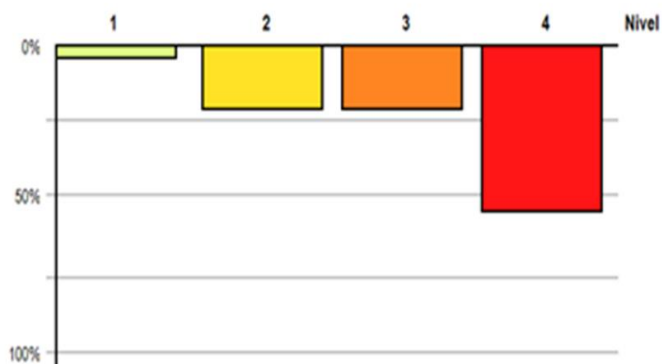


Intervalo de muestreo 24 segundos

Subtareas incluidas ☒ Todas ☐ Selección

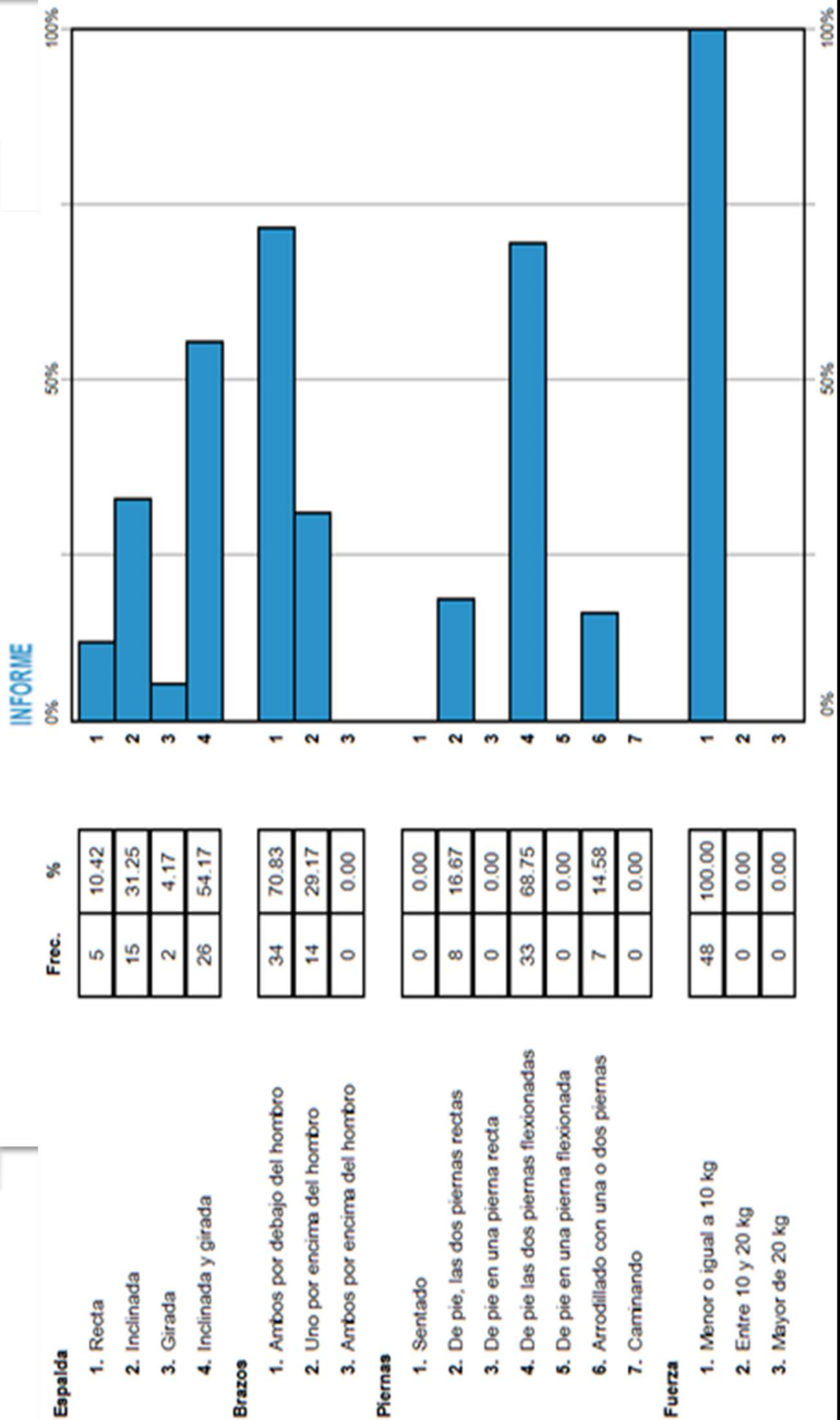
NIVELES DE RIESGO

Subtareas incluidas	POSTURAS									
	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Reparar y mantener equipos y/o maquina	2	100.00	10	100.00	10	100.00	26	100.00	48	100.00
TOTAL	2	4.17	10	20.83	10	20.83	26	54.17	48	100.00



Interpretación del Nivel de Riesgo

Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.



INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Gireada



4. Inclínada y gireada

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza	Nivel de Riesgo	Frec.	%
4	1	4	1	4	20	41.67
4	2	6	1	4	6	12.50
2	1	4	1	3	7	14.58
3	1	4	1	3	2	4.17
2	2	4	1	3	1	2.08
2	2	2	1	2	6	12.50
1	1	4	1	2	3	6.25
2	1	2	1	2	1	2.08
1	2	6	1	1	1	2.08
1	1	2	1	1	1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

Juan David Chávez Cueva

ANEXO 14. Evaluaciones de riesgo disergonómico en el Taller de Soldadura a través del método OWAS - Aplicando el Software ERGO IBV



Ergo/IBV
Evaluación de riesgos ergonómicos

Posturas [OWAS]



IBV

INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA

INFORME

IDENTIFICACIÓN

Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha

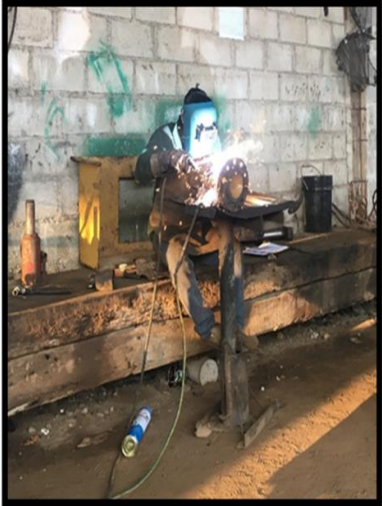
Tarea

Empresa

Observaciones En el puesto de trabajo dentro del área de trabajo considerada como taller de Soldadura y Corte, el puesto de trabajo no cuenta con una silla adecuada a las necesidades del usuario si es que lo necesita o una mesa de trabajo.

Intervalo de muestreo segundos

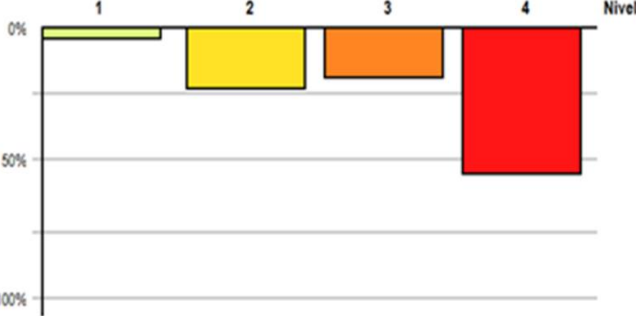
Subtareas incluidas ☒ Todas ☐ Selección



NIVELES DE RIESGO

Subtareas incluidas

	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Soldar y Cortar	2	100.00	11	100.00	9	100.00	26	100.00	48	100.00
TOTAL	2	4.17	11	22.92	9	18.75	26	54.17	48	100.00



Interpretación del Nivel de Riesgo

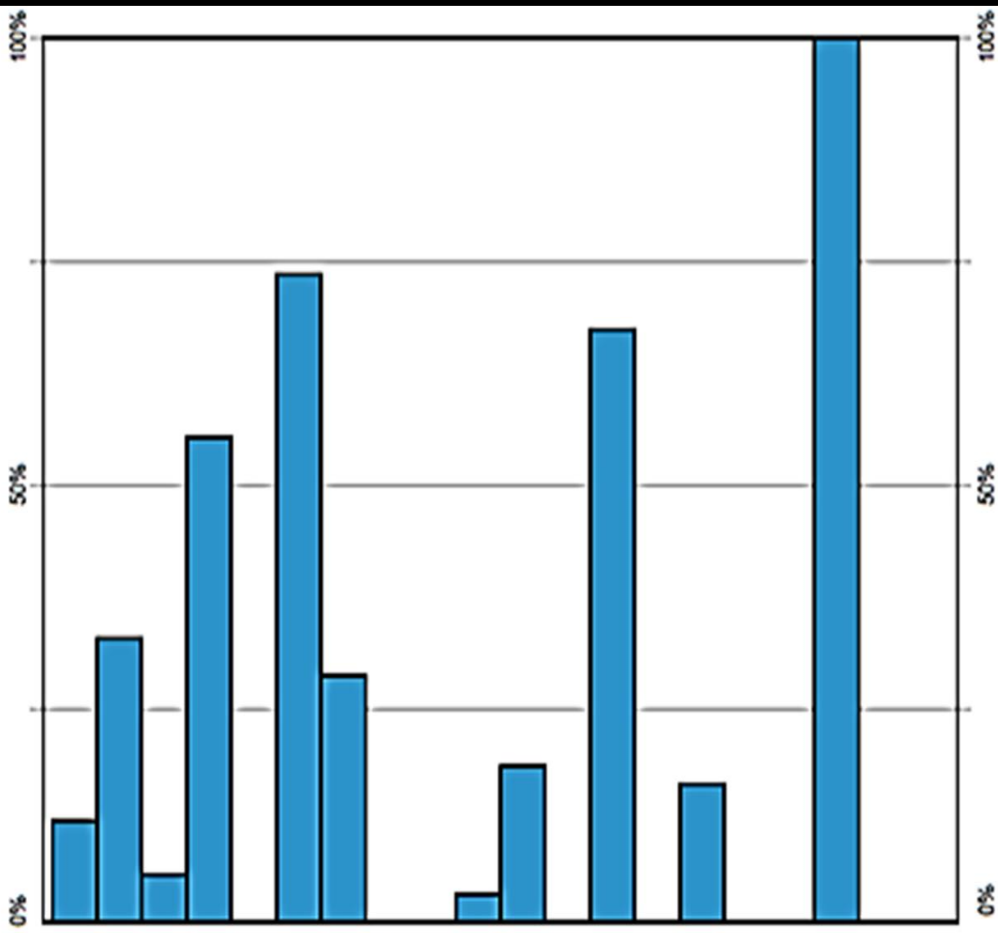
Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.

INFORME

Espalda

1. Recta
2. Inclínada
3. Girada
4. Inclínada y girada

Frec.	%
5	10.42
15	31.25
2	4.17
26	54.17



Brazos

1. Ambos por debajo del hombro
2. Uno por encima del hombro
3. Ambos por encima del hombro

Frec.	%
35	72.92
13	27.08
0	0.00

Piernas

1. Sentado
2. De pie, las dos piernas rectas
3. De pie en una pierna recta
4. De pie las dos piernas flexionadas
5. De pie en una pierna flexionada
6. Arrodillado con una o dos piernas
7. Caminando

Frec.	%
1	2.08
8	16.67
0	0.00
32	66.67
0	0.00
7	14.58
0	0.00

Fuerza

1. Menor o igual a 10 kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. Mayor de 20 kg

Frec.	%
48	100.00
0	0.00
0	0.00

INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Girada



4. Inclínada y girada

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza	Nivel de Riesgo	Frec.	%
4	1	4	1	4	20	41.67
4	2	6	1	4	6	12.50
2	1	4	1	3	7	14.58
3	1	4	1	3	2	4.17
2	2	2	1	2	6	12.50
1	1	4	1	2	3	6.25
2	1	2	1	2	1	2.08
2	1	1	1	2	1	2.08
1	2	6	1	1	1	2.08
1	1	2	1	1	1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

Juan David Chávez Cueva

INFORME

IDENTIFICACIÓN

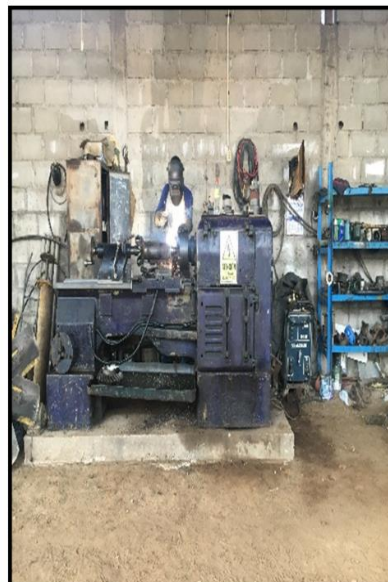
Ubicación C:\Users\Sarai\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 14/09/2017

Tarea Soldadura y Corte - OPE 09

Empresa Concretera y Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones El trabajo que realiza permite desarrollar la postura mostrada de manera constante en sus jornadas laborales.

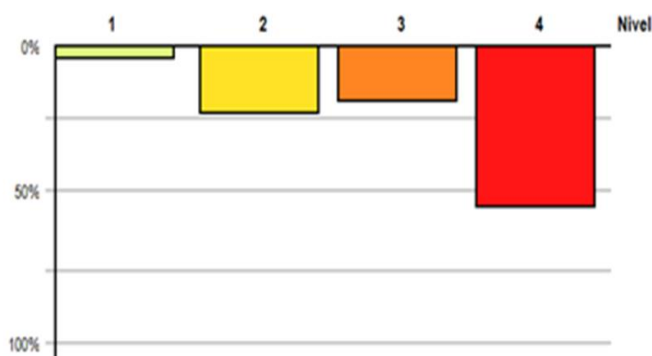


Intervalo de muestreo 24 segundos

Subtareas incluidas ☒ Todas ☐ Selección

NIVELES DE RIESGO

Subtareas incluidas	POSTURAS									
	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Soldar y Cortar	2	100.00	11	100.00	9	100.00	26	100.00	48	100.00
TOTAL	2	4.17	11	22.92	9	18.75	26	54.17	48	100.00



Interpretación del Nivel de Riesgo

Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.

INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Gireada



4. Inclínada y gireada

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza	Nivel de Riesgo	Frec.	%
4	1	4	1	4	20	41.67
4	2	6	1	4	6	12.50
2	1	4	1	3	7	14.58
3	1	4	1	3	2	4.17
2	2	2	1	2	6	12.50
1	1	4	1	2	3	6.25
2	1	3	1	2	1	2.08
2	1	2	1	2	1	2.08
1	2	6	1	1	1	2.08
1	1	2	1	1	1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

Juan David Chávez Cueva

INFORME

IDENTIFICACIÓN

Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 14/09/2017

Tarea Soldadura y Corte - OPE 10

Empresa Concretera y Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones En el puesto de trabajo dentro del área de trabajo considerada como taller de Soldadura y Corte, el trabajador no cuenta con EPP's, la posición en la que ejerce sus funciones es constante ya que es lo que suele hacer con el sopleteador.

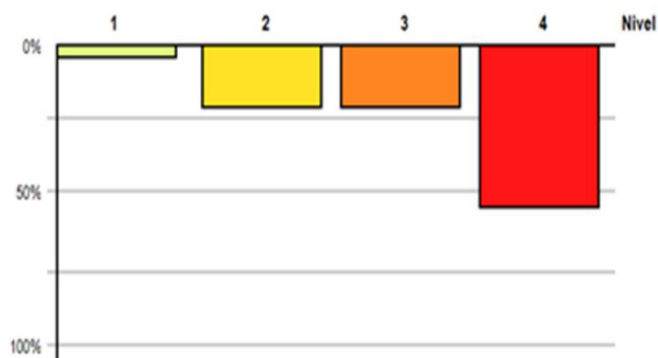


Intervalo de muestreo 24 segundos

Subtareas incluidas ☒ Todas ☐ Selección

NIVELES DE RIESGO

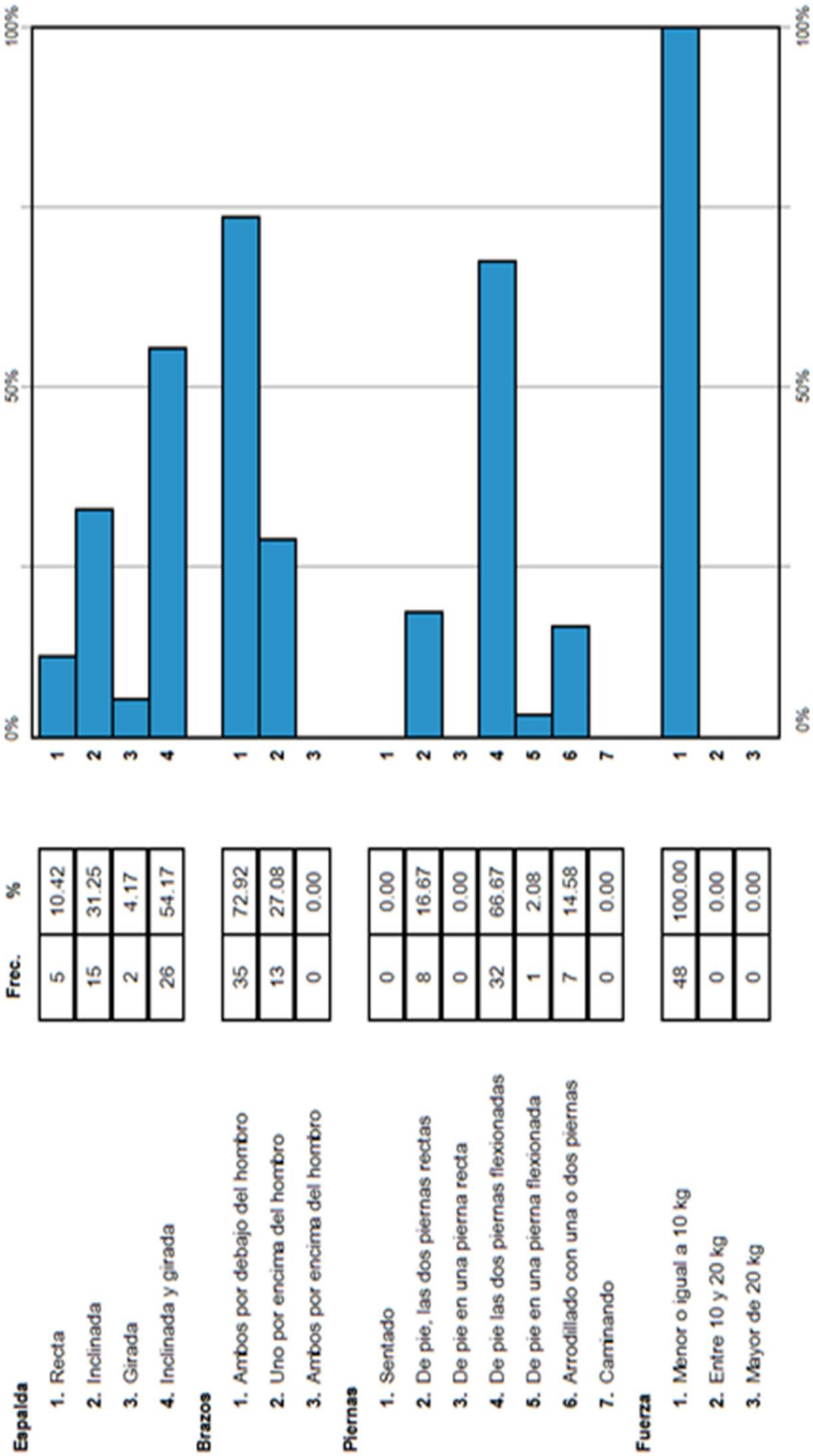
Subtareas incluidas	POSTURAS							
	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Soldar y Cortar	2	100.00	10	100.00	10	100.00	26	100.00
TOTAL	2	4.17	10	20.83	10	20.83	26	54.17



Interpretación del Nivel de Riesgo

Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.

INFORME



INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Gireda



4. Inclinado y giredo

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza	Nivel de Riesgo	Frec.	%
4	1	4	1	4	20	41.67
4	2	6	1	4	6	12.50
2	1	4	1	3	7	14.58
3	1	4	1	3	2	4.17
2	1	5	1	3	1	2.08
2	2	2	1	2	6	12.50
1	1	4	1	2	3	6.25
2	1	2	1	2	1	2.08
1	2	6	1	1	1	2.08
1	1	2	1	1	1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

Juan David Chávez Cueva

ANEXO 15. Evaluaciones de riesgo disergonómico en la Planta Chancadora a través del método OWAS - Aplicando el Software ERGO IBV


Ergo/IBV
Evaluación de riesgos ergonómicos

Posturas [OWAS]


IBV

INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA

INFORME

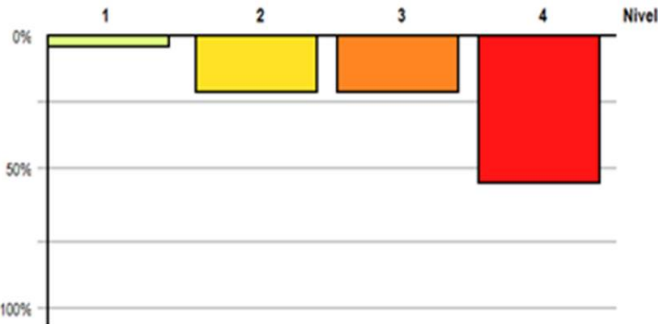
IDENTIFICACIÓN

Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\
Fecha 14/09/2017
Tarea Operar planta chancadora - OPE 15
Empresa Concretera y Servicios Amazónica - CONSAMA SAC
Observaciones El trabajador realiza la operación y limpieza de la planta chancadora sin la protección de algún EPP, además realiza su actividad que básicamente se centra en las mismas posturas y suele pararse cuando siente cansancio o dolor en la parte de la espalda.
Intervalo de muestreo 24 segundos
Subtareas incluidas ☒ Todas ☐ Selección



NIVELES DE RIESGO

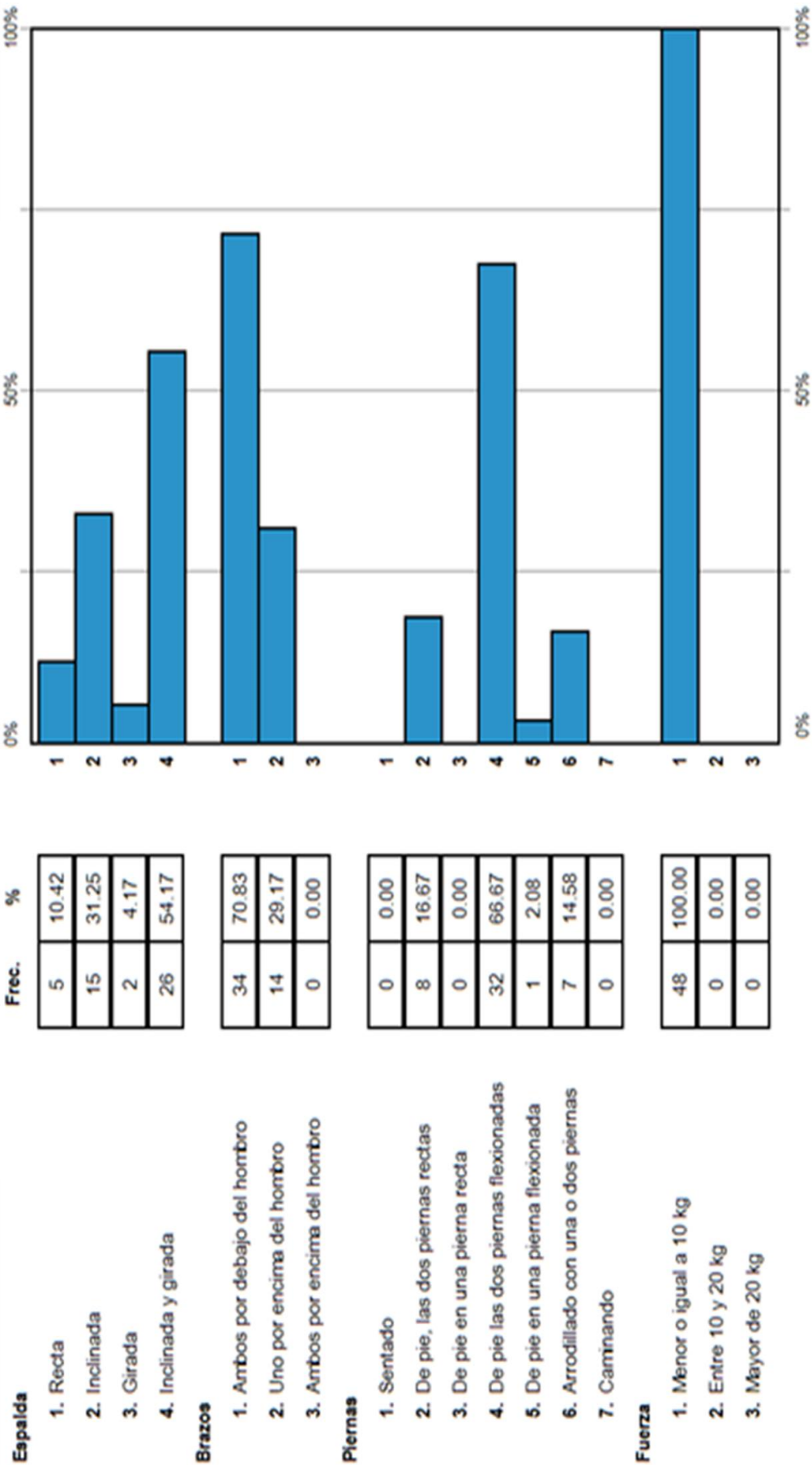
Subtareas incluidas	POSTURAS								TOTAL	
	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		Frec.	%
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Operación de la planta chancadora	2	100.00	10	100.00	10	100.00	26	100.00	48	100.00
TOTAL	2	4.17	10	20.83	10	20.83	26	54.17	48	100.00



Interpretación del Nivel de Riesgo

Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.

INFORME



INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Gireda



4. Inclínada y gireda

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza	Nivel de Riesgo	Frec.	%
4	1	4	1	4	20	41.67
4	2	6	1	4	6	12.50
2	1	4	1	3	7	14.58
3	1	4	1	3	2	4.17
2	2	5	1	3	1	2.08
2	2	2	1	2	6	12.50
1	1	4	1	2	3	6.25
2	1	2	1	2	1	2.08
1	2	6	1	1	1	2.08
1	1	2	1	1	1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

INFORME

IDENTIFICACIÓN

Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 14/09/2017

Tarea Operar planta chancadora - OPE 16

Empresa Concretera y Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones El trabajador es relativamente nuevo en la empresa, la postura que adopta es la que desarrolla de manera constante en su jornada laboral

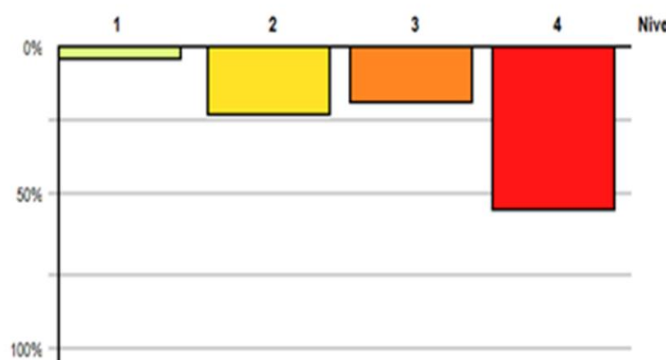


Intervalo de muestreo 24 segundos

Subtareas incluidas ☒ Todas ☐ Selección

NIVELES DE RIESGO

Subtareas incluidas	POSTURAS									
	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Operacion de la planta chancadora	2	100.00	11	100.00	9	100.00	26	100.00	48	100.00
TOTAL	2	4.17	11	22.92	9	18.75	26	54.17	48	100.00



Interpretación del Nivel de Riesgo

Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.

INFORME

Espalda

1. Recta
2. Inclínada
3. Girada
4. Inclínada y girada

Frec.	%
5	10.42
15	31.25
2	4.17
26	54.17

Brazos

1. Ambos por debajo del hombro
2. Uno por encima del hombro
3. Ambos por encima del hombro

35	72.92
13	27.08
0	0.00

Piernas

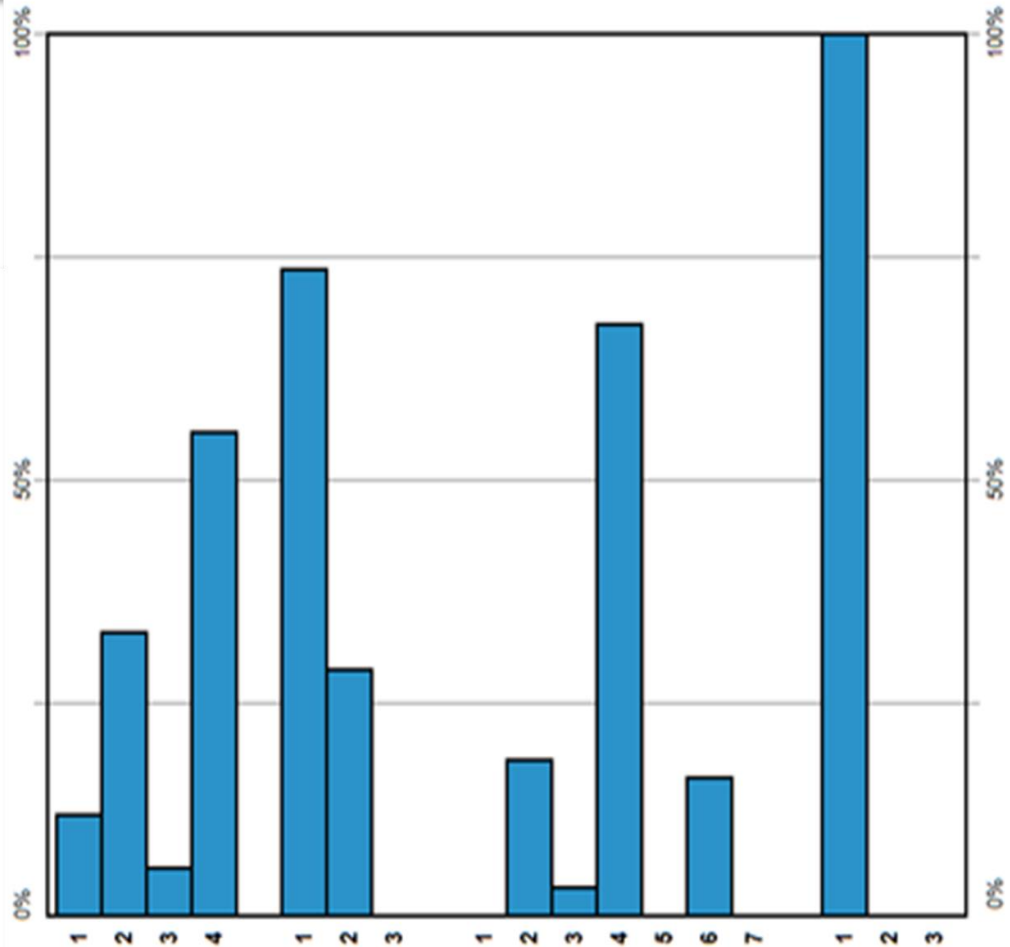
1. Sentado
2. De pie, las dos piernas rectas
3. De pie en una pierna recta
4. De pie las dos piernas flexionadas
5. De pie en una pierna flexionada
6. Arrodillado con una o dos piernas
7. Caminando

0	0.00
8	16.67
1	2.08
32	66.67
0	0.00
7	14.58
0	0.00

Fuerza

1. Menor o igual a 10 kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. Mayor de 20 kg

48	100.00
0	0.00
0	0.00



INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Gireda



4. Inclínada y gireda

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza	Nivel de Riesgo	Frec.	%
4	1	4	1	4	20	41.67
4	2	6	1	4	6	12.50
2	1	4	1	3	7	14.58
3	1	4	1	3	2	4.17
2	2	2	1	2	6	12.50
1	1	4	1	2	3	6.25
2	1	3	1	2	1	2.08
2	1	2	1	2	1	2.08
1	2	6	1	1	1	2.08
1	1	2	1	1	1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

Juan David Chávez Cueva

ANEXO 16. Evaluaciones de riesgo disergonómico en la Planta Chancadora a través del método OWAS - Aplicando el Software ERGO IBV



Ergo/IBV
 Evaluación de riesgos ergonómicos

Posturas [OWAS]



IBV
INSTITUTO DE
BIOMECÁNICA
DE VALENCIA

INFORME

IDENTIFICACIÓN

Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha

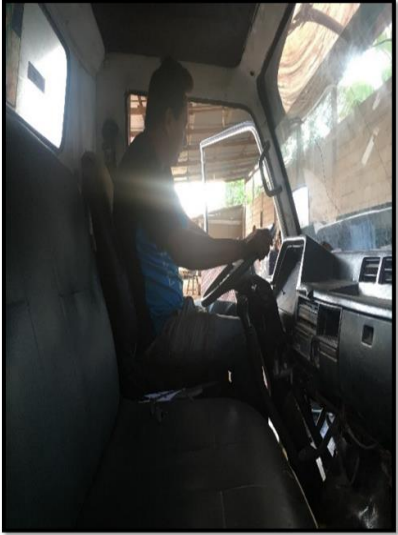
Tarea

Empresa

Observaciones Las rutas son constantes fuera de la empresa, las rutas están sujetas a los pedidos de material agregado que realicen los clientes, por lo tanto la postura es parcialmente sentada durante la jornada del usuario, además el aire acondicionado de la cabina del carro se encuentra malogrado.

Intervalo de muestreo segundos

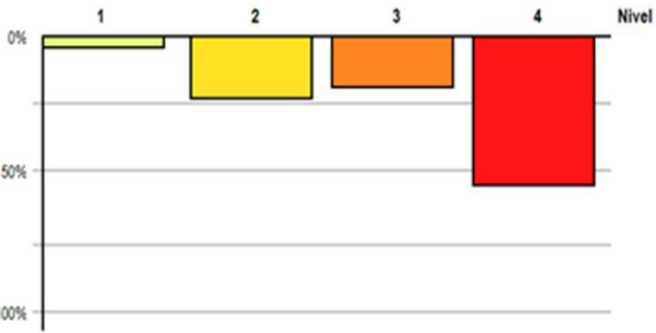
Subtareas incluidas ☒ Todas ☐ Selección



NIVELES DE RIESGO

POSTURAS

Subtareas incluidas	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Conducir Camión Volquete	2	100.00	11	100.00	9	100.00	26	100.00	48	100.00
TOTAL	2	4.17	11	22.92	9	18.75	26	54.17	48	100.00



Interpretación del Nivel de Riesgo

Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.

INFORME

Espalda

1. Recta
2. Inclínada
3. Girada
4. Inclínada y girada

Frec.	%
5	10.42
15	31.25
2	4.17
26	54.17

Brazos

1. Ambos por debajo del hombro
2. Uno por encima del hombro
3. Ambos por encima del hombro

35	72.92
13	27.08
0	0.00

Piernas

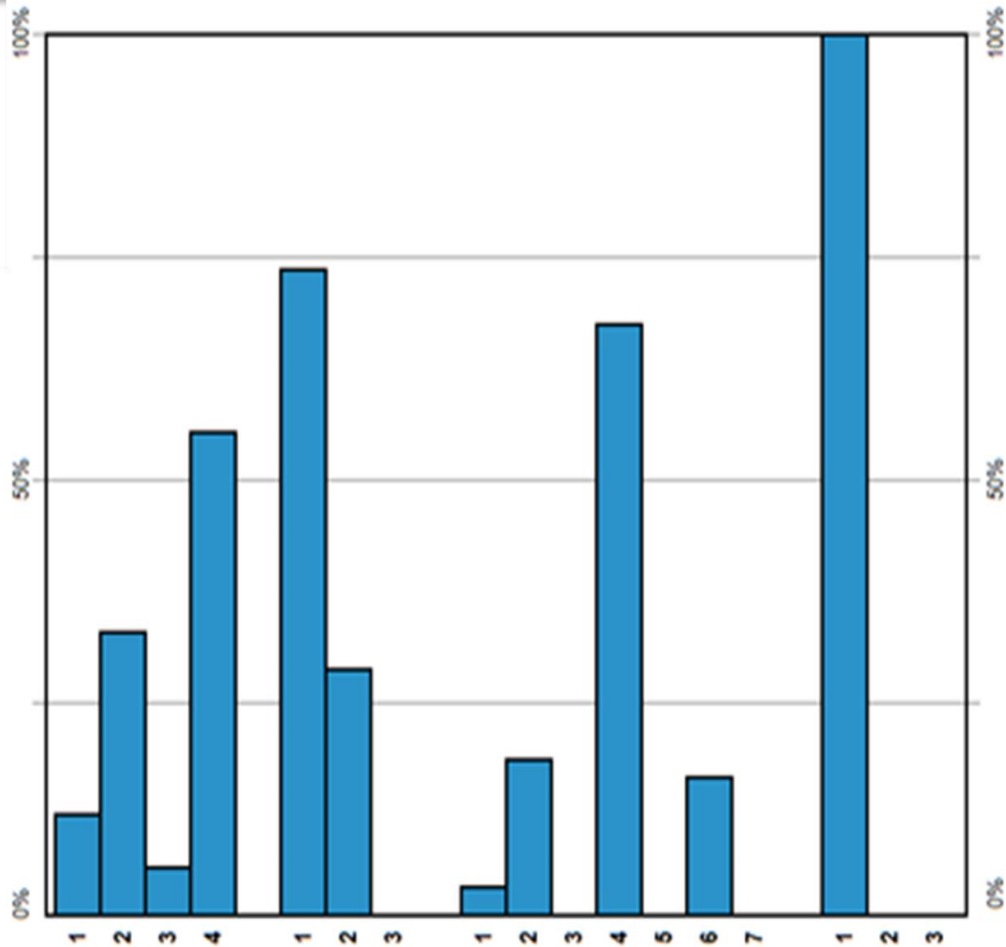
1. Sentado
2. De pie, las dos piernas rectas
3. De pie en una pierna recta
4. De pie las dos piernas flexionadas
5. De pie en una pierna flexionada
6. Arrodillado con una o dos piernas
7. Caminando

1	2.08
8	16.67
0	0.00
32	66.67
0	0.00
7	14.58
0	0.00

Fuerza

1. Menor o igual a 10 kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. Mayor de 20 kg

48	100.00
0	0.00
0	0.00



INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Gireda



4. Inclínada y gireda

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza	Nivel de Riesgo	Frec.	%
4	1	4	1	4	20	41.67
4	2	6	1	4	6	12.50
2	1	4	1	3	7	14.58
3	1	4	1	3	2	4.17
2	2	2	1	2	6	12.50
1	1	4	1	2	3	6.25
2	1	2	1	2	1	2.08
2	1	1	1	2	1	2.08
1	2	6	1	1	1	2.08
1	1	2	1	1	1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

Juan David Chávez Cueva

INFORME

IDENTIFICACIÓN

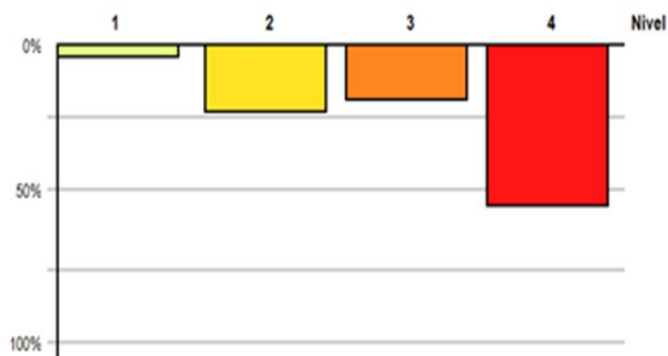
Ubicación C:\Users\Sarai\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\
Fecha 14/09/2017
Tarea Operar Maquinaria - OPE 12
Empresa Concretera y Servicios Amazónica - CONSAMA SAC
Observaciones Las rutas son constantes fuera de la empresa, las rutas están sujetas a los pedidos de material agregado que realicen los clientes, por lo tanto la postura es parcialmente sentada durante la jornada del usuario.



Intervalo de muestreo 24 segundos
Subtareas incluidas ☒ Todas ☐ Selección

NIVELES DE RIESGO

Subtareas incluidas	POSTURAS									
	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Conducir Camión Volquete	2	100.00	11	100.00	9	100.00	26	100.00	48	100.00
TOTAL	2	4.17	11	22.92	9	18.75	26	54.17	48	100.00



Interpretación del Nivel de Riesgo

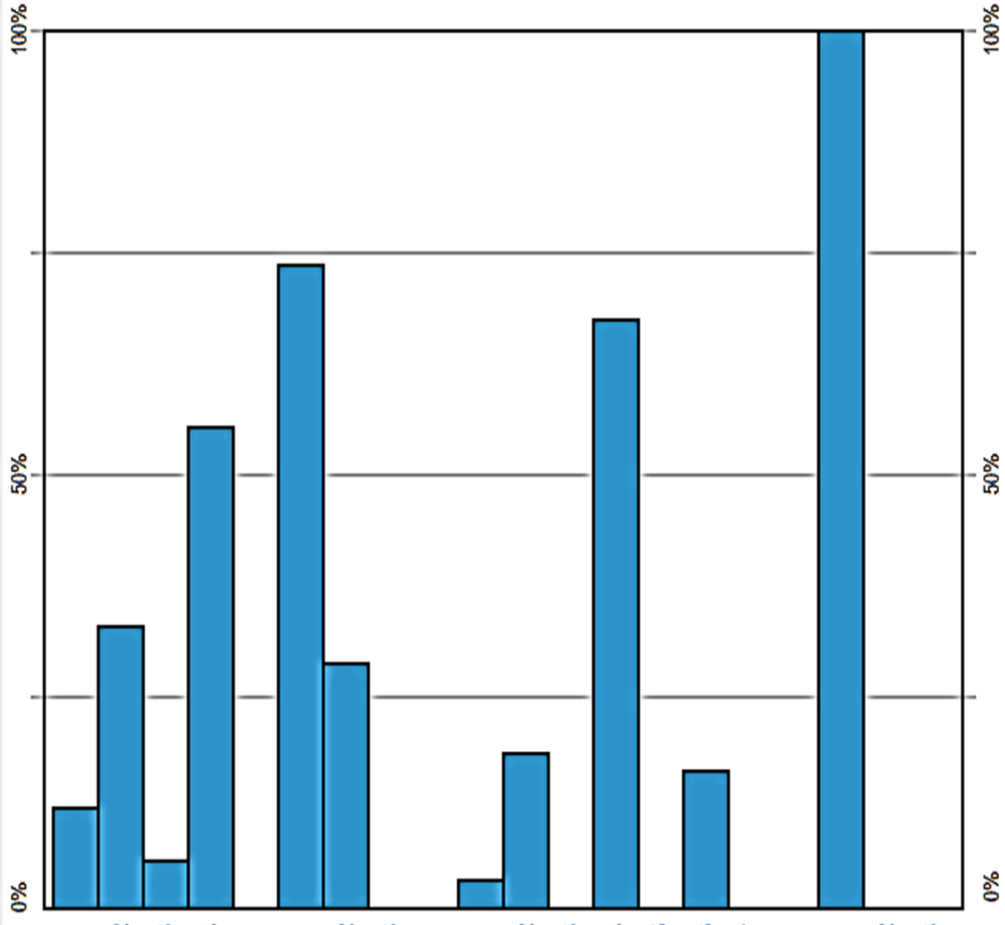
Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.

INFORME

Espalda

1. Recta
2. Inclínada
3. Girada
4. Inclínada y girada

Frec.	%
5	10.42
15	31.25
2	4.17
26	54.17



Brazos

1. Ambos por debajo del hombro
2. Uno por encima del hombro
3. Ambos por encima del hombro

Frec.	%
35	72.92
13	27.08
0	0.00

Piernas

1. Sentado
2. De pie, las dos piernas rectas
3. De pie en una pierna recta
4. De pie las dos piernas flexionadas
5. De pie en una pierna flexionada
6. Arrodillado con una o dos piernas
7. Caminando

Frec.	%
1	2.08
8	16.67
0	0.00
32	66.67
0	0.00
7	14.58
0	0.00

Fuerza

1. Menor o igual a 10 kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. Mayor de 20 kg

Frec.	%
48	100.00
0	0.00
0	0.00

INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Gireda



4. Inclínada y gireda

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza	Nivel de Riesgo	Frec.	%
4	1	4	1	4	20	41.67
4	2	6	1	4	6	12.50
2	1	4	1	3	7	14.58
3	1	4	1	3	2	4.17
2	2	2	1	2	6	12.50
1	1	4	1	2	3	6.25
2	1	2	1	2	1	2.08
2	1	1	1	2	1	2.08
1	2	6	1	1	1	2.08
1	1	2	1	1	1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

Juan David Chávez Cueva

INFORME

IDENTIFICACIÓN

Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 14/09/2017

Tarea Mecánica de equipos - OPE 14

Empresa Concretera y Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones La postura que adopta el trabajador es constante y tiene bastante frecuencia durante el tiempo de su jornada laboral

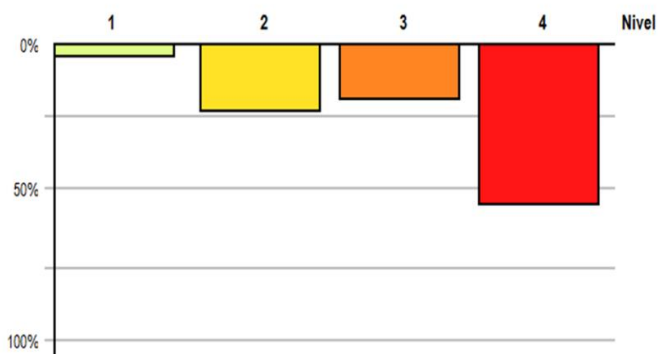


Intervalo de muestreo 24 segundos

Subtareas incluidas ☒ Todas ☐ Selección

NIVELES DE RIESGO

Subtareas incluidas	POSTURAS									
	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Reparar y mantener equipos y/o maquina	2	100.00	11	100.00	9	100.00	26	100.00	48	100.00
TOTAL	2	4.17	11	22.92	9	18.75	26	54.17	48	100.00



Interpretación del Nivel de Riesgo

Nivel 1	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculoesqueléticas. No es necesario intervenir.
Nivel 2	Posturas con riesgo ligero de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir aunque no de manera inmediata.
Nivel 3	Posturas con riesgo alto de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir tan pronto como sea posible.
Nivel 4	Posturas con riesgo extremo de lesiones musculoesqueléticas. Se requiere intervenir inmediatamente.

INFORME

Espalda

1. Recta
2. Inclínada
3. Girada
4. Inclínada y girada

Frec.	%
5	10.42
15	31.25
2	4.17
26	54.17



Brazos

1. Ambos por debajo del hombro
2. Uno por encima del hombro
3. Ambos por encima del hombro

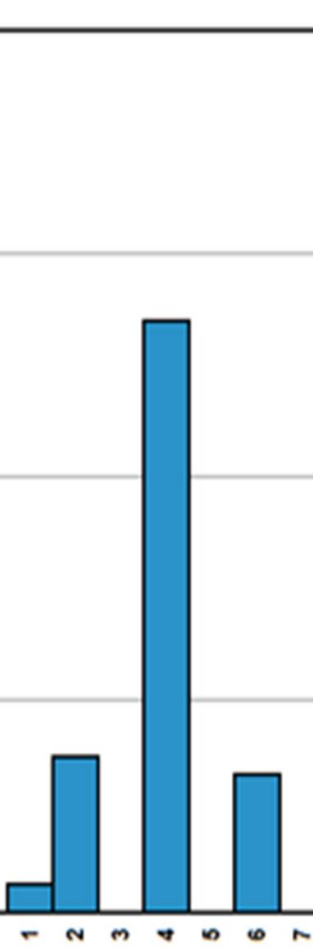
35	72.92
13	27.08
0	0.00



Piernas

1. Sentado
2. De pie, las dos piernas rectas
3. De pie en una pierna recta
4. De pie las dos piernas flexionadas
5. De pie en una pierna flexionada
6. Arrodillado con una o dos piernas
7. Caminando

1	2.08
8	16.67
0	0.00
32	66.67
0	0.00
7	14.58
0	0.00



Fuerza

1. Menor o igual a 10 kg
2. Entre 10 y 20 kg
3. Mayor de 20 kg

48	100.00
0	0.00
0	0.00



INFORME

Espalda



1. Recta



2. Inclinado



3. Gireda



4. Inclínada y gireda

Brazos



1. Ambos por debajo del hombro



2. Uno por encima del hombro



3. Ambos por encima del hombro

Piernas



1. Sentado



2. De pie, las dos piernas rectas



3. De pie en una pierna recta



4. De pie las dos piernas flexionadas



5. De pie en una pierna flexionada



6. Arrodillado con una o dos piernas



7. Caminando

Fuerza



1. Menor o igual a 10 kg



2. Entre 10 y 20 kg



3. Mayor de 20 kg

DETALLE DE LAS POSTURAS

POSTURA

Espalda	Brazos	Piernas	Fuerza	Nivel de Riesgo	Frec.	%
4	1	4	1	4	20	41.67
4	2	6	1	4	6	12.50
2	1	4	1	3	7	14.58
3	1	4	1	3	2	4.17
2	2	2	1	2	6	12.50
1	1	4	1	2	3	6.25
2	1	2	1	2	1	2.08
2	1	1	1	2	1	2.08
1	2	6	1	1	1	2.08
1	1	2	1	1	1	2.08

Evaluador (nombre y firma)

Juan David Chávez Cueva

Juan David Chávez Cueva

ANEXO 17. Evaluación General de Riesgo Psicosocial - Software ERGO IBV



Ergo/IBV
 Evaluación de riesgos ergonómicos

Psicosocial [CoPsoQ-istas21]
INFORME - Colectivo



IBV
 INSTITUTO DE
 BIOMECÁNICA
 DE VALENCIA

IDENTIFICACIÓN

Ubicación C:\Users\Sara\AppData\Roaming\IBV\Ergo\Ejemplos\

Fecha 8/09/2017

Empresa Concretera y Servicios Amazónica - CONSAMA SAC

Observaciones Los cuestionarios fueron aplicados teniendo en cuenta que la identidad del trabajador no serán revelados respetando el principio de la evaluación, además las actividades de los trabajadores no se detallan por presentar un grupo selecto por cada área, en ese sentido y según lo estable el principio del cuestionario CoPsoQ-istas21 se consideran como "Anónimos" por consiguiente los consideramos por códigos.



Nº de cuestionarios analizados

24

Evaluador (nombre y firma)



Juan David Chávez Cueva

RIESGO de las TAREAS

APARTADO de dimensiones psicosociales	Cuestionarios		
	Frec	%	
1. Exigencias psicológicas	0	0.0	
	5	20.8	
	19	79.2	
2. Control sobre el trabajo	1	4.2	
	14	58.3	
	9	37.5	
3. Inseguridad sobre el futuro	0	0.0	
	16	66.7	
	8	33.3	
4. Apoyo social y calidad de liderazgo	0	0.0	
	1	4.2	
	23	95.8	
5. Doble presencia	0	0.0	
	14	58.3	
	10	41.7	
6. Estima	0	0.0	
	3	12.5	
	21	87.5	

NIVEL de exposición psicosocial

más favorable

intermedio

más desfavorable

DESCRIPCIÓN de las DIMENSIONES PSICOSOCIALES

APARTADO	Dimensiones psicosociales	DESCRIPCIÓN
1 Exigencias psicológicas	Exigencias psicológicas cuantitativas (preguntas 1-3)	Se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Se dan cuando existe más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado. Pueden relacionarse con la mala medición de los tiempos, la estructura de la parte variable del salario o la falta de personal.
	Exigencias psicológicas emocionales (preguntas 4-5)	Incluyen las que afectan a nuestros sentimientos. Se dan cuando se requiere entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Son frecuentes en profesiones dirigidas a prestar servicios a personas.
	Exigencias de esconder emociones (pregunta 6)	Se refiere a esconder reacciones, sentimientos y opiniones a los clientes, usuarios, proveedores o compradores, y a los superiores o compañeros por razones 'profesionales'. Esto puede relacionarse con la política empresarial (gestión de clientes o de personal) o la falta de apoyo de superiores y compañeros.
2 Control sobre el trabajo	Influencia (preguntas 7-9)	Se refiere al margen de decisión y de autonomía que tienen los trabajadores respecto al contenido del trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, calidad o cantidad de trabajo, etc.) y las condiciones de trabajo (compañeros, ubicación, etc.).
	Control de tiempo (preguntas 10-11)	Se refiere al margen de autonomía o poder de decisión de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y de descanso (pausas, permisos, fiestas, vacaciones, etc.). Esta dimensión complementa la descrita anteriormente (influencia).
	Posibilidades desarrollo (preguntas 12-13)	Incluye las oportunidades para aplicar las habilidades y conocimientos que ya tiene el trabajador (derivados de la experiencia o la formación formal) y para desarrollar y aprender cosas nuevas en la realización cotidiana del trabajo.
	Sentido del trabajo (preguntas 14-15)	Se refiere a encontrar "significado" a lo que hacemos, que nuestro trabajo sirve para algo o tiene un "fin" concreto para realizar un objetivo o producto final. Puede verse como una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión, pero no necesariamente a la empresa o a la organización.
	Integración en la empresa (pregunta 16)	Se refiere a la implicación de los trabajadores con la empresa. Supone sentir que no sólo somos un número en la empresa, sino que formamos y nos sentimos parte de ella, que los objetivos y problemas de la empresa también son nuestros.
3 Inseguridad sobre el futuro	Inseguridad (preguntas 17-20)	Incluye diversos aspectos que conllevan un sentimiento de inseguridad general. Abarca no sólo la inseguridad contractual sino también la relacionada con otras condiciones de trabajo (cambios no deseados de jornada y horario, de salario y forma de pago, movilidad funcional contra la voluntad de los trabajadores, etc.).
4 Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad de rol (preguntas 21-22)	Tiene que ver con la definición clara del papel a desempeñar por el trabajador, incluyendo las tareas o funciones a realizar, los objetivos y el margen de autonomía en el trabajo. La falta de definición puede originar indefensión de los trabajadores frente a las críticas de sus superiores o imposición de cambios no deseados.
	Previsibilidad (preguntas 23-24)	Determina si el trabajador dispone de la información necesaria, adecuada, suficiente y a tiempo para realizar bien su trabajo y para adaptarse a los cambios relacionados con el trabajo (incluyendo reestructuraciones, nuevas tecnologías, tareas o métodos nuevos, etc.).
	Apoyo social (preguntas 25-26)	Incluye la disponibilidad de ayuda directa y en el momento adecuado para realizar la tarea o resolver problemas, y se refiere tanto a los compañeros de trabajo como a los superiores. Representa el componente funcional del concepto de redes sociales.
	Posibilidades relación social (pregunta 27)	Se refiere a la posibilidad de relacionarse socialmente con otras personas en el lugar de trabajo, incluyendo los compañeros, clientes, subordinados, etc. Depende del aislamiento físico, la atención que requiere la tarea, las normas disciplinarias, etc. Representa el componente estructural del concepto de redes sociales.
	Sentimiento de grupo (pregunta 28)	Esta dimensión determina la calidad de las relaciones sociales, lo que representa el componente emocional del concepto de redes sociales. Existe sentimiento de grupo cuando hay un buen ambiente o clima de trabajo y cuando existe una relación afectiva entre compañeros.
	Calidad de liderazgo (preguntas 29-30)	Se refiere a la calidad de la dirección, de los superiores o jefes inmediatos como líderes, en cuanto a la planificación del trabajo o la comunicación con los trabajadores. Se relaciona con la facilidad de diálogo, la habilidad para transmitir pensamientos y órdenes, conseguir equipos eficientes, resolver conflictos, etc.
5 Doble presencia	Doble presencia (preguntas 31-34)	Supone que coexisten de forma simultánea las exigencias del trabajo productivo remunerado y las exigencias derivadas del ámbito familiar y doméstico. Este carácter sincrónico implica una doble carga de trabajo que afecta a buena parte de las mujeres trabajadoras.
6 Estima	Estima (preguntas 35-38)	Incluye el respeto, el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. La estima representa una compensación psicológica obtenida a cambio del trabajo realizado.

INFORME - Colectivo

CUESTIONARIOS analizados

Tarea	Fecha (cuestionario)	Observaciones (cuestionario)
Actividades Generales - ANÓNIMA 001	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 001
Actividades Generales - ANÓNIMA 002	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 002
Actividades Generales - ANÓNIMA 003	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 003
Actividades Generales - ANÓNIMA 004	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 004
Actividades Generales - ANÓNIMA 024	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 024
Actividades Generales - ANÓNIMA 005	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 005
Actividades Generales - ANÓNIMA 006	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 006
Actividades Generales - ANÓNIMA 007	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 007
Actividades Generales - ANÓNIMA 008	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 008
Actividades Generales - ANÓNIMA 009	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 009
Actividades Generales - ANÓNIMA 010	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 010
Actividades Generales - ANÓNIMA 011	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 011
Actividades Generales - ANÓNIMA 012	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 012
Actividades Generales - ANÓNIMA 013	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 013
Actividades Generales - ANÓNIMA 014	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 014
Actividades Generales - ANÓNIMA 015	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 015
Actividades Generales - ANÓNIMA 016	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 016
Actividades Generales - ANÓNIMA 017	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 017
Actividades Generales - ANÓNIMA 018	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 018
Actividades Generales - ANÓNIMA 019	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 019
Actividades Generales - ANÓNIMA 020	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 020
Actividades Generales - ANÓNIMA 022	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 022
Actividades Generales - ANÓNIMA 021	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 021
Actividades Generales - ANÓNIMA 023	04/09/2017	El trabajador se le considera a través de la Evaluación de Riesgo Psicosocial - 023

APARTADO 1. Exigencias psicológicas

- En relación con las exigencias psicológicas cuantitativas, se recomienda adecuar la cantidad de trabajo al tiempo disponible para su correcta ejecución, evitando al trabajador sensaciones de urgencia y apremio de tiempo. Por ejemplo:
 - Lograr una buena planificación como base de la asignación de tareas; averiguar por qué los tiempos asignados para realizar las tareas son escasos e introducir los cambios necesarios para el ajuste adecuado.
 - Contar con la plantilla necesaria para realizar el trabajo y con la mejora de los procesos productivos o de servicio.
 - Evitar una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo.
- Considerar que un nivel elevado de exigencias psicológicas cuantitativas puede constituir un riesgo para la salud tanto más importante cuanto menores sean:
 - la influencia del trabajador sobre el trabajo,
 - las posibilidades de desarrollo de habilidades y conocimientos,
 - el apoyo social por parte de los compañeros y superiores jerárquicos.
- Al intentar reducir las exigencias psicológicas cuantitativas del trabajo, evitar que dicha reducción sea excesiva. Tener en cuenta que cuando las exigencias son demasiado limitadas o escasas suponen una subestimulación de las capacidades personales que también representa una situación de riesgo para la salud.
- En general, las exigencias psicológicas emocionales dependen de la propia naturaleza de la tarea, son una 'parte integrante' de las ocupaciones dirigidas a prestar servicios a las personas y, por tanto, no se pueden modificar mucho. Lo que sí puede hacerse en estos casos es lo siguiente:
 - Reducir los tiempos de exposición a las situaciones desgastadoras emocionalmente.
 - Aumentar las habilidades individuales para manejar estas situaciones a través de formación, supervisión y estrategias de protección psicológica (lo que requiere disponer de tiempo de trabajo para ello).
 - Fomentar el apoyo social de los compañeros y de la dirección.
- Respecto a las exigencias de esconder emociones, conviene tener en cuenta lo siguiente:
 - En los puestos de trabajo de atención a usuarios es importante evitar la política de gestión de clientes y proveedores que sitúa a los trabajadores en último lugar y que considera que 'el cliente siempre tiene la razón'.
 - En todo trabajo colectivo con superiores y compañeros, conviene fomentar el apoyo social en el trabajo, la calidad de liderazgo y el trato justo para reducir estas exigencias.
 - En cualquier caso, la formación puede proporcionar las habilidades necesarias para su manejo.

APARTADO 2. Control sobre el trabajo

- Promocionar la influencia o la autonomía de los trabajadores en la realización del trabajo. Por ejemplo:
 - Potenciar la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con las tareas (asignación, contenido y orden de las tareas, procesos y métodos de producción o control de calidad, cantidad de trabajo, etc.).
 - Acercar tanto como sea posible la ejecución de las tareas a su diseño y planificación (evitar la separación nítida entre los que piensan y los que hacen).
 - Potenciar el control de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo (compañeros, ubicación, etc.).
 - Analizar los medios actuales para canalizar esta participación, determinando si se requiere mejorarlos o crear otros nuevos.
- Aumentar el nivel de control del trabajador sobre el tiempo de trabajo y descanso. Por ejemplo, proporcionar autonomía para:
 - Determinar la cadencia y el ritmo del trabajo.
- Decidir la distribución de las pausas (por ejemplo, cuando se requieran y no sólo en función de los tiempos muertos de producción).
- Flexibilizar la jornada y los horarios de trabajo en función de las necesidades de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Escoger los días de vacaciones según las necesidades personales.
- Para facilitar que el trabajador establezca su ritmo de trabajo y pueda introducir variaciones en el mismo, se pueden considerar las siguientes medidas:
 - Aportar un conocimiento claro de los objetivos a alcanzar y un sistema de autorregistro de los ya logrados en cada momento.
 - Establecer sistemas que permitan conocer el rendimiento, el trabajo pendiente y el tiempo disponible para realizarlo.

APARTADO 3. Inseguridad sobre el futuro

- Aumentar las posibilidades de desarrollo, incrementando las oportunidades para aplicar las habilidades y conocimientos actuales del trabajador y para aprender otros nuevos. Por ejemplo:
 - Eliminar el trabajo monótono y repetitivo, estrictamente controlado o pautado, y fomentar los trabajos creativos y variados.
 - Utilizar el 'alargamiento (ampliación)' o el 'enriquecimiento' de las tareas, a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad.
 - Aplicar la rotación de puestos para "repartir" entre el mayor número de trabajadores los puestos que no puedan ser 'enriquecidos' ni 'alargados (ampliados)'.
- Al utilizar prácticas de movilidad funcional o aplicar cambios para diversificar el trabajo, es importante considerar lo siguiente:
 - Tener en cuenta la voluntad del trabajador.
 - Planificar la formación necesaria para implementar los cambios, tanto a los trabajadores/as como a los mandos intermedios.
 - Revisar la estructura salarial si es necesario, una vez implementados los cambios.
- Para incrementar el sentido del trabajo cabe considerar lo siguiente:
 - Evitar la parcelación de las tareas (en acciones sin sentido y en las que el trabajador poco puede influir) y la estandarización de la forma de hacerlas.
 - Enriquecer el trabajo menos cualificado y pasivo (aumentar la complejidad de las tareas, su variedad y la influencia en su realización).
 - Evitar que el trabajador quede aislado en su puesto sin experimentar otros resultados de su esfuerzo cotidiano que la percepción del salario.
 - Sensibilizar a todas las personas acerca del significado y la importancia de las tareas que realizan.
 - Favorecer la visualización de la contribución de cada trabajador a la función del trabajo (fabricar un producto, construir una vivienda, educar o mejorar la salud de las personas, facilitar la comunicación...) y la relación que esta función pueda tener con sus valores
- Fomentar la integración del trabajador en la empresa. En este sentido, considerar lo siguiente:
 - Utilizar estrategias de gestión de recursos humanos que intentan aumentar la implicación del trabajador con la empresa por la vía de reconocer su contribución al logro de los objetivos; por ejemplo, el reparto de beneficios y acciones para los trabajadores y los incentivos salariales según los resultados.
 - Tener en cuenta que las estrategias que pretenden aumentar la implicación por la vía de dificultar la cooperación y la solidaridad entre los trabajadores suponen un impedimento del apoyo social más que un instrumento de mejora de la calidad del trabajo.

APARTADO 5. Doble presencia

- En relación con la doble presencia (coexistencia simultánea de exigencias laborales y familiares), aplicar medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Por ejemplo:
 - Flexibilizar los horarios de entrada y salida y las jornadas del trabajo de acuerdo con las necesidades de las personas.
 - Considerar el uso de las denominadas "bolsas" o "bancos" de horas de trabajo a disposición del trabajador (cantidad de tiempo de trabajo que el trabajador puede realizar en aquellos periodos menos perjudiciales para la conciliación de su vida familiar y laboral, y de los que después podrá disponer libremente).

APARTADO 6. Estima

- Respecto a la estima, garantizar el respeto y el trato justo del trabajador como persona y como profesional. Por ejemplo:
 - Fomentar el reconocimiento del trabajo realizado como política de gestión de personal.
 - Propiciar la estabilidad en el empleo.
 - Establecer salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y la cualificación del puesto de trabajo.
 - Garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades, eliminando la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.
 - Establecer los procedimientos concretos para poner en práctica el trato justo (en la selección, asignación de tareas, promoción, retribución, paso a fijo, etc.) así como los mecanismos de control de su cumplimiento.