



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INTEGRACIÓN CURRICULAR

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciada en Administración de Empresas**

**TEMA: “Los riesgos psicosociales y la productividad en
los colaboradores de la gerencia de operaciones de
Bioalimentar Cia. Ltda.”**

AUTOR: Ambar Brigitte Salazar Rodríguez

TUTOR: Ing. Mg. William Fabián Teneda Llerena

AMBATO - ECUADOR

Marzo 2023



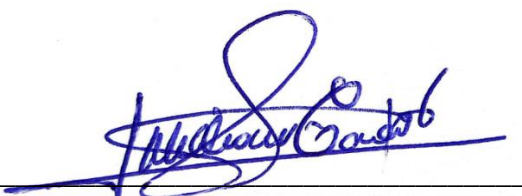
APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. William Fabián Teneda Llerena

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Los riesgos psicosociales y la productividad en los colaboradores de la gerencia de operaciones de Biaolimentar Cia. Ltda.**” presentado por la señorita **Ambar Brigitte Salazar Rodríguez** para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 2 de marzo del 2023



Ing. Mg. William Fabián Teneda Llerena
C.I.: 1801670041

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Ambar Brigitte Salazar Rodríguez**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Ambar Brigitte Salazar Rodríguez
C.I.: 1804334769

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Psic. Mg. María Cristina Abril Freire
C.I.: 1803324175



Ing. Mg. Juan Enrique Ramos Guevara
C.I.: 1803084209

Ambato, 2 de marzo del 2023

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Ambar Brigitte Salazar Rodríguez
C.I.: 1804334769

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación está dedicado a mi familia, en especial a mis padres por ser la razón principal de mi superación diaria, quienes me imparten valores para ser un mejor ser humano, así también como a mis hermanos y mis sobrinos que han sido parte de mi proceso académico, en donde me han brindado su apoyo incondicional en cada etapa, en donde cada uno fue el pilar fundamental para salir adelante, puesto que sin su presencia e inspiración no hubiese sido posible lograr mi título profesional.

Ambar Brigitte Salazar Rodríguez

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por tenerme aquí con vida y poder cumplir mis metas anheladas, a mi familia quienes fueron apoyo y motor en cada momento de éxito y dificultad de mi carrera profesional y mi vida personal.

Es importante agradecer a Bioalimentar Cia. Ltda y Carlos Palate que me permitieron realizar mi proyecto de titulación en tan prestigiosa organización, también a quienes fueron parte de las experiencias vividas dentro de mi querida Universidad Técnica de Ambato, a aquellos amigos que fueron el soporte de alegrías y tristezas, a aquellos docentes que impartieron su conocimiento en cada nivel de la carrera, en especial a la Ing. Alexandra López, al Ing. William Teneda y al Ing. Santiago Peñaherra que bajo la resolución FCA-CD-P-1222-2022 fueron los guías para que este proyecto pueda llevarse a cabo.

Ambar Brigitte Salazar Rodríguez

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	i
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	ii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	vii
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes Investigativos	1
1.2 Objetivos	3
1.2.1 Objetivo General	3
1.2.2 Objetivos Específicos.....	3
1.3 Problema de Investigación	3
1.4 Justificación.....	4
1.5. Marco Teórico	7
1.5.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales	7
1.5.2. Factores de Riesgo	8
1.5.3. Tiempo de Trabajo	8
1.5.4. Autonomía.....	9
1.5.4.1 Autonomía Temporal	10
1.5.4.2 Autonomía Decisional.....	10
1.5.5. Carga de Trabajo	10
1.5.6. Demandas Psicológicas.....	12
1.5.7. Variedad o Contenido	13
1.5.8. Participación y Supervisión.....	14
1.5.9. Interés en el Colaborador y Compensación	17
1.5.10. Desempeño de Rol.....	19

1.5.11.	Relaciones y Apoyo Social.....	20
1.5.12.	Evaluación	22
1.5.13.	Enfermedad profesional	23
1.6.	Variable Dependiente Productividad	25
1.6.1.	Ventajas.....	25
1.6.2.	Desventajas	26
1.6.3.	Tipos de Productividad	26
1.6.4.	Satisfacción Laboral.....	27
1.6.5.	Factores Internos Humanos.....	27
1.6.6.	Factores Internos Tecnológicos.....	31
1.6.7.	Factores Internos Físicos.....	32
1.6.8.	Metodología de Evaluación de Desempeño.....	33
1.6.9.	Factores Organizacionales	34
CAPÍTULO II	38
METODOLOGÍA	38
2.1.	Enfoque de la Investigación	38
2.2.	Alcance o Tipo de la Investigación	39
2.2.1.	Descriptivo	39
2.2.2.	Explicativo	39
2.2.3.	Correlacional.....	40
2.3.	Modalidad.....	40
2.3.1.	Investigación Documental.....	40
2.3.2.	Investigación Bibliográfica	41
2.4.	Población y Muestra.....	42
2.4.1.	Población.....	42
2.4.2.	Cálculo de la Muestra.....	44
2.4.3.	Análisis de la Muestra.....	44
2.5.	Técnica e Instrumento de Recolección de Información	45
2.5.1.	Técnica: Estudio de casos	45
2.5.2.	Instrumento: FPSICO.....	45
2.5.3.	Instrumento: Evaluación de Desempeño General	47

2.5.4 Medidas Análisis Estadístico	47
CAPÍTULO III.....	50
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
3.1. Riesgos Psicosociales	50
3.2. El tiempo de trabajo	52
3.3. Variedad/ Contenido.....	54
3.4. Interés por el trabajador/compensación.....	56
3.5. Relaciones/Apoyo Social	59
3.6. Demandas Psicológicas	63
3.7. Participación/ Supervisión.....	65
3.8. Desempeño de Rol.....	67
3.9. Autonomía	70
3.10. Carga de Trabajo.....	72
3.11. Evaluación De Desempeño General	78
3.12. Calidad y Productividad.....	79
3.13. Compromiso.....	81
3.14. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova	92
1.5 Análisis Correlacional	94
CAPÍTULO IV	98
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	98
4.1. CONCLUSIONES.....	98
4.2. RECOMENDACIONES	98
BIBLIOGRAFIA.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2. Identificación de puestos de trabajo.....	43
Tabla 3 Análisis Descriptivo De Riesgos Psicosociales	74
Tabla 4 Análisis descriptivo de los componentes de evaluación de desempeño.	90
Tabla 5 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de caja y bigotes de los factores TT, VC, ITC y RAS	50
Figura 2 Histograma Tiempo de trabajo	52
Figura 3 Normalidad Tiempo de trabajo	53
Figura 4 Histograma Variedad/ Contenido	54
Figura 5 Normalidad Variedad/ Contenido	55
Figura 6 Histograma Interés por el trabajador/ compensación	56
Figura 7 Normalidad Interés por el trabajador/ compensación	57
Figura 8 Relaciones y Apoyo Social	59
Figura 9 Normalidad Relaciones/ Apoyo Social	60
Figura 10 Diagrama de cajas y bigotes de DP, PS, DR	61
Figura 11 Histograma Demandas psicológicas	63
Figura 12 Normalidad Demandas Psicológicas	64
Figura 13 Histograma Participación/ Supervisión	65
Figura 14 Normalidad Participación/ Supervisión	66
Figura 15 Histograma Desempeño de rol	67
Figura 16 Normalidad Desempeño de rol	68
Figura 17 Diagrama de cajas y bigotes AU y CT	69
Figura 18 Histograma Autonomía	70
Figura 19 Normalidad Autonomía	71
Figura 20 Histograma Carga de Trabajo	72
Figura 21 Normalidad Carga de Trabajo	73
Figura 22 Diagrama de cajas y bigotes CP y COM	78
Figura 23 Histograma de Calidad y Productividad	79
Figura 24 Normalidad de Calidad y Productividad	80
Figura 25 Histograma de Compromiso	81
Figura 26 Normalidad de Compromiso	82
Figura 27 Diagrama de Cajas y bigotes de Conocimiento Iniciativa y liderazgo; Trabajo en equipo	83
Figura 28 Histograma Conocimiento	84

Figura 29 Normalidad Conocimiento.....	85
Figura 30 Histograma Iniciativa y liderazgo.....	86
Figura 31 Normalidad Iniciativa y liderazgo	87
Figura 32 Histograma Trabajo en equipo.....	88
Figura 33 Normalidad Trabajo en equipo	89

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A: Superordinación.....	109
Anexo B: Subordinación de variable productividad	110
Anexo C: Subordinación de variable los riesgos psicosociales	111
Anexo D: Árbol de problemas	112
Anexo E: Evaluación de desempeño general	113
Anexo F: Respuestas digitales FPSICO 4.0 2022.....	119
Anexo G: Base de datos riesgos psicosociales.....	125
Anexo H: Riesgos psicosociales gerencia de operaciones	130
Anexo I: Evalauciones de desempeño general gerencia de operaciones	136

RESUMEN EJECUTIVO

Bioalimentar Cia. Ltda, tiene más de 50 años de experiencia en el mercado ecuatoriano, dedicada a la creación de soluciones nutritivas para animales y humanos, su principal giro de negocio es la producción de alimentos balanceados, lo que ha determinado su posición en la industria, está ubicada en el sector de Pelileo en la provincia de Tungurahua. El objetivo principal de esta investigación fue analizar los factores de riesgo psicosocial y la productividad de 143 colaboradores entre operativos y administrativos de la gerencia de operaciones, y correlacionar ambas variables, para lo cual se realizó una investigación con enfoque cuantitativo debido al desconocimiento de los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los colaboradores.

Se utilizó investigaciones descriptiva, explicativa y correlacional para categorizar la información originada a partir de la investigación documental bibliográfica, además, un análisis estadístico descriptivo individual, puesto que con la regresión lineal se dedujo que no existió correlación entre las variables, razón por la cual se optó por interpretar cada elemento de forma comparativa.

Los datos no representaron una distribución homogénea debido a la presencia de valores atípicos, esto se demostró en los diagramas de cajas y bigotes, histogramas, normalidades y análisis descriptivo de cada factor y componente.

Esta gerencia exhibe un riesgo muy elevado en relaciones y apoyo social, mientras que una situación adecuada en el interés por el trabajador y compensación, por otro lado, se reconoció que su productividad fue del 78.22 por ciento en el período 2021-2022.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, RIESGOS PSICOSOCIALES, PRODUCTIVIDAD, COLABORADOR, FPSICO 4.0

ABSTRACT

Bioalimantar Cia. Ltda, has more than 50 years of experience in the Ecuadorian market, dedicated to the creation of nutritional solutions for animals and humans, its main line of business is the production of balanced food, which has determined its position in the industry, is located in the sector of Pelileo in the province of Tungurahua. The main objective of this research was to analyze the psychosocial risk factors and the productivity of 143 employees between operational and administrative of the operations management, and correlate both variables, for which a research with quantitative approach was conducted due to the lack of knowledge of the psychosocial risk factors to which employees are exposed.

Descriptive, explanatory and correlational research was used to categorize the information originated from the bibliographic documentary research, in addition to an individual descriptive statistical analysis, since with the linear regression it was deduced that there was no correlation between the variables, which is why it was decided to interpret each element in a comparative way.

The data did not represent a homogeneous distribution due to the presence of outliers, which was demonstrated in the box-and-whisker plots, histograms, normalities and descriptive analysis of each factor and component.

This management presents a very high risk in relationships and social support, while an adequate situation in interest for the worker and compensation, on the other hand, it was recognized that its productivity was 78.22% in the period 2021-2022.

KEYWORDS: PSYCHOSOCIAL RISKS, PRODUCTIVITY, COLLABORATOR, FPSICO 4.0

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se consideró algunos de los artículos científicos y tesis publicados con temas relacionados a la problemática de estudio como pauta para establecer lineamientos que agreguen valor a este documento, los cuales son:

Se tomó como referencia el trabajo de titulación de Herrera y Ruiz (2017) que demuestra a través de la investigación descriptiva y exploratoria la productividad que existió en el sector textil en Pelileo al considerar la situación económica del 2019, pues el mundo atravesó por una emergencia sanitaria que afectó directamente a miles de emprendimientos en cada país, producto de esto las ventas de esta industria disminuyeron en gran cantidad, sin embargo, se demostró como la creación de nuevas estrategias y la conservación del talento humano con pagos diarios fueron soluciones para sobrevivir en el mercado y aumentar la productividad de cada trabajador, por lo tanto, este estudio es punto guía para contextualizar como se ve influenciada la productividad de un colaborador con factores externos a la organización.

Desde el punto de vista de Salvador (2019) en su investigación explicó que la evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores permite sistematizar de forma exploratoria como ciertos factores afectan a la salud y al rol del colaborador para con la empresa, el estudio realizado correlaciona como en el plano laboral la afinidad entre la entidad y el colaborador delimita el compromiso que existe de ambas partes al considerar riesgos laborales que son una amenaza directo en cualquier organización.

En base a lo que expuso Tacca Huaman y Tacca Huaman (2019) en su artículo científico mencionó que en una organización la interacción entre colaboradores delimita el ambiente laboral, puesto que en los escenarios que conviven relacionan la parte emocional tanto

como laboral, esta investigación demostró que los docentes universitarios atravesaban circunstancias con los estudiantes que les generaba estrés, por lo tanto se reconoció la incidencia que tenía los riesgos psicosociales en el estrés percibido por los docentes al experimentar en su labor cansancio, dolores de cabeza y falta de concentración.

Según Castro (2018) explicó en su estudio que el personal perteneciente a tres centros de salud públicos fue diagnosticado con enfermedades físicas y mentales debido a las condiciones de trabajo en las que se encontraban ejerciendo sus funciones, en donde la causa principal fue la presencia de riesgos laborales demostrados al esconder emociones y pensamientos durante su servicio ante los pacientes y al relacionarse con su entorno puesto que el mundo de la medicina tiene exigencias emocionales y psicológicas para ayudar a quién lo necesita, lo que incide directamente en la salud de cada trabajador.

Para el desarrollo de este proyecto de titulación se tomó como directriz la investigación de Velastegui (2019) en donde demostró la relación que existe entre el tamaño de la empresa y la productividad laboral, dado que, se examinó a empresas manufactureras y no manufactureras del Ecuador por medio de un modelo de mínimos cuadrados, en donde se manifestó que mientras más grande sea una organización, debe existir mayor productividad laboral. Por lo que es un antecedente de bastante valor para comprender la productividad a nivel de la organización.

En el estudio realizado por Seijas (2019) a través de una investigación descriptiva y transversal mencionó que las funciones que desempeñan los colaboradores según los cargos que ocuparon en una escuela de bioanálisis delimitaron el impacto de riesgos psicosociales en el estrés laboral, puesto que los resultados del estudio indicaron que los mayores riesgos psicológicos son : ritmo de trabajo, las condiciones de trabajo, conflicto de roles y doble presencia en donde justifica el síndrome de burnout a través del cansancio físico mental que exterioriza cada trabajador en su área laboral.

En su estudio Espinoza, Quimí, Escobar y Camacho (2020) demostraron que existe una relación directa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral al desarrollar un estudio en la seguridad y salud laboral de dos empresas que ofertan servicios integrales en Guayaquil, gracias a la aplicación de dos instrumentos se obtuvo que a mayor riesgo

psicosocial la satisfacción laboral de cada colaborador es menor, por lo tanto aquellos riesgos que representaron mayor impacto son: desarrollo de competencias, carga de trabajo y ritmo de trabajo, es así como se determinó una correlación negativa entre ambas variables, lo que determina que los riesgos psicosociales si afectan a la satisfacción laboral.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar los riesgos psicosociales y la productividad en los colaboradores de la gerencia de operaciones de Bioalimentar Cia. Ltda.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Evaluar los riesgos psicosociales de los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda.
- Interpretar niveles de productividad de los colaboradores en las evaluaciones de desempeño de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda.
- Identificar la correlación entre los riesgos psicosociales y la productividad en los colaboradores de Bioalimentar Cia. Ltda.

1.3 Problema de Investigación

Bioalimentar Cia. Ltda. al ser una empresa productora y comercializadora de soluciones nutritivas animales, humanas y agrícolas con más de 55 años de presencia en la industria ecuatoriana de alimentos balanceados, está expuesta a cambios constantes en procesos administrativos y operativos, hecho que de cierta forma hace que los colaboradores estén envueltos en movimientos repentinos que afecten a la organización, estos mismos cambios provocan el desconocimiento de las funciones a desempeñar por parte de los colaboradores, lo que a posterior genera confusión en los objetivos delimitados a conseguir.

Con este antecedente se identificó que concurren este y otras situaciones que afectan a los colaboradores y a la organización misma, tal como en la gerencia de operaciones de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda. Existe un desconocimiento de los factores de riesgo

psicosocial a los que se enfrenta cada colaborador debido a la insuficiente socialización de estudios de medición de riesgo psicosocial a los colaboradores por el limitado acceso a la información, además de que el liderazgo que cumplen las líneas de supervisión con sus equipos da apertura para el analfabetismo en ciertos temas con sus subordinados por la escasa retroalimentación de información.

La percepción del colaborador ante las condiciones de trabajo en la gerencia de operaciones depende de las características propias de cada trabajador, ya que el individuo se involucra en escenarios externos de casa en donde se juegan papeles cada una de sus particularidades ya sea el tipo de personalidad que posee, las necesidades que tenga, que tan vulnerable sea y que tan idóneo de adaptarse a diferentes situaciones es, lo que condiciona la capacidad de reacción ante situaciones psicosociales que surjan en la organización.

Por esta razón, dentro de la organización Bioalimantar Cía. Ltda. se identificó que los colaboradores de la gerencia de operaciones desconocen los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos y que efectos generan en cada uno de ellos y en la organización, por consiguiente, el trabajador no está al tanto de como esta problemática afecta al desempeño laboral, al cumplimiento de objetivos, a los estándares de calidad de productos y procesos, a los resultados financieros y asignación de recursos al no tratar adecuadamente este tema de impacto.

1.4 Justificación

El desarrollo del presente tema de investigación tuvo la finalidad de estudiar los riesgos psicosociales y la productividad en los colaboradores de la gerencia de operaciones de Bioalimantar Cia. Ltda., la cual es una empresa privada con capital cien por ciento ecuatoriano especializada en producción y comercialización de soluciones para la nutrición animal, humana y agrícola que se encuentra ubicada estratégicamente en el centro del país.

Al ser una empresa reconocida a nivel nacional por la calidad e inocuidad de sus productos, representa una significativa competencia en el mercado gracias a la confianza de sus consumidores, por lo que con el paso de las décadas se ha tenido que transformar,

optimizar y automatizar varios de los procesos de gestión administrativa y operativos paulatinamente, lo que ha impactado positiva y negativamente a quienes colaboran en Bioalimentar Cia. Ltda.

El interés de ejecutar este proyecto de investigación nació de la experiencia laboral obtenida en las prácticas preprofesionales al ser partícipe de los procesos de gestión de talento humano y apoyar en la evaluación de riesgos psicosociales realizado al personal completo de la empresa correspondiente al presente año.

Para el planteamiento del tema de estudio en este proyecto de investigación se consideró a los riesgos psicosociales como una variable independiente y a la productividad como una variable dependiente, de tal forma que el análisis de ambas permitiese establecer una correlación a partir de la aplicación de métodos estadísticos, técnicas y herramientas para conocer como la empresa Bioalimentar Cia. Ltda. llevó a cabo la gestión de talento humano en estos dos ámbitos e interpretar la situación de los colaboradores de la gerencia de operaciones.

Al considerar la situación mundial en esta problemática gracias a los efectos post COVID la mayoría de los trabajadores ha sufrido un impacto emocional que se ha visto reflejado en el cumplimiento de las actividades laborales, este hecho también incide en el desempeño laboral actual, puesto que el comportamiento de cada trabajador se ha visto modificado, razón por la cual para esta investigación fue punto clave reconocer como los riesgos psicosociales han impactado en la productividad de cada colaborador (Cevallos et. al, 2020).

Según Esteves (2020) explica que la pérdida en la fuerza laboral a raíz de la pandemia ha delimitado la participación de quienes conforman las empresas por desniveles emocionales que atraviesan, más, sin embargo, aunque sea un mínimo rasgo se puede determinar como un patrón modificador de conducta, lo que afecta a la productividad individual, grupal y empresarial que va de la mano con la deficiencia en los procesos a nivel administrativo y operativo de cualquier empresa.

La pandemia que influyó desfavorablemente al mundo entero fue el principal factor para que los niveles de riesgos psicosociales aumenten debido al impacto emocional que generó

en cada individuo, lo que de cierta forma limita el proceder en el ámbito laboral y a la productividad, ya que después de un período de encierro la mezcla de emociones que invadió a las personas modificaron los resultados en comparación en años anteriores para la empresa, este dato fue de conocimiento previo por la información recabada directamente del equipo de talento humano de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda.

La importancia de este trabajo de titulación radicó en poder conocer y analizar cómo la empresa Bioalimentar Cia. Ltda evalúa los riesgos psicosociales y la productividad en el recurso humano que es parte de la gerencia de operaciones según el cargo que desempeña cada colaborador, en este sentido, esta investigación tuvo la finalidad de adquirir conocimientos administrativos por medio de una ramificación de la psicología industrial, en donde se tomó en cuenta la amplia experiencia en el mercado de una empresa productora y comercializadora de balanceado.

Para Bioalimentar Cía. Ltda. la utilidad que se pronosticó fue económica, administrativa, profesional y laboral a nivel corporativo, debido al aporte investigativo que se otorgó a partir de datos reales en donde se fundamentó la información obtenida con el fin de crear nuevas estrategias que permitan mejorar resultados y optimizar recursos, lo cual es beneficioso para la organización, por otra parte, resultó ser útil para mi desarrollo académico profesional por la adquisición de nuevos conocimientos tanto en la gestión administrativa como en la gestión de talento humano en una empresa productora de balanceado.

Los beneficiarios de esta investigación fueron los directivos, las líneas de supervisión, personal administrativo y operativo de la gerencia de operaciones, departamento de talento humano y todo aquel colaborador de las otras gerencias que estén interesados en conocer cómo la empresa Bioalimentar Cia. Ltda. evalúo los riesgos psicosociales y la productividad en quienes prestan sus servicios laborales y cómo influyó en la efectividad y eficiencia del cumplimiento de procesos de cada gerencia.

El impacto de este caso de estudio fue socioeconómico ya que se mencionaron todas las intervenciones positivas y negativas que se generaron con el análisis de ambas variables a nivel organizacional, es decir, el reconocer como impactaron los riesgos psicosociales

en la productividad de los colaboradores de la gerencia de operaciones a partir del comportamiento personal y profesional ante factores relevantes y cotidianos de trabajo, en donde se logró que Bioalimentar Cía. Ltda. obtenga beneficio empresarial al diagnosticar puntos críticos o fortalezas es los que la empresa tiene que optimizar procesos y minimizar recursos.

Los beneficiarios al comprender cómo afectan ambas variables a la rentabilidad y posición en el mercado de la empresa diagnosticaron puntos claves sobre los cuales trabajar con el enfoque de que el recurso humano es su activo de mayor valor, ya que es lo que permite a la organización salir adelante, la combinación de una buena administración y los recursos necesarios harán que la empresa pueda mitigar errores con firmeza.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) menciona que el riesgo psicosocial es todo aspecto que perjudica la salud de un colaborador en el contexto laboral, se relaciona de forma directa con su alrededor y todo aquello que delimita las labores profesionales al considerar las particularidades del lugar de trabajo y como afectan al bienestar del trabajador.

Los riesgos psicosociales están compuestos por factores que definen las condiciones bajo las que un colaborador ejecuta sus actividades y que tan dañinas resultan para la salud de las personas, sus efectos más representativos pueden ser identificados en enfermedades fisiológicas y psicológicas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

En base a lo anterior, a nivel laboral existen riesgos a los que los colaboradores se enfrentan constantemente debido a varios factores que se originan en el cumplimiento de los roles, los riesgos psicosociales conceptualizan la estructura y condiciones de trabajo a las que se exponen las personas y en qué nivel puede incidir en la salud física y mental al punto de provocar alteraciones irreversibles por las funciones que desempeñan.

“Como es evidente, los riesgos psicosociales están relacionados con otros riesgos y son producto del entrelazamiento de las condiciones externas de amenaza, y/o internas de

vulnerabilidad. También se relacionan con otros riesgos, como el económico, los sanitarios o los ambientales” (Quindimil, 2021, p. 141).

1.5.2. Factores de Riesgo

Para la construcción del Marco Teórico de la variable independiente denominada Riesgos Psicosociales se escogió como fuente principal de indagación el Informe Agrupado ERP Riesgos Psicosociales, el mismo que se obtuvo mediante la aplicación del Instrumento FPSICO 4.0 a los colaboradores de la gerencia de operaciones de Bioalimantar Cia. Ltda. puesto que este método de evaluación generó bases teóricas como la presentación de resultados.

Según Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022) define los nueve factores de riesgo considerados en el desarrollo de este proyecto de titulación, que son los siguientes:

1.5.3. Tiempo de Trabajo

Este factor hace referencia a la coordinación de horarios de trabajo de los colaboradores en dónde mediante una estructuración temporal se limita las horas necesarias para cada actividad que se deberá cumplir a lo largo de las semanas, influye de forma directa en el bienestar del colaborador debido a que declara períodos de descanso que favorece la vida social del individuo, mide el equilibrio entre la vida laboral y vida social con respecto a las jornadas de trabajo determinadas por la organización y como los tiempos excesivos para el trabajo afectan la salud del trabajador (INSST, 2022).

Desde un contexto laboral, el tiempo en el trabajo es un sistema real de interacción entre lo que hay que hacer y en cuanto tiempo se debe llevarlo a cabo, se establecen períodos de tiempo según las horas legalmente permitidas para gestionar objetivos y actividades necesarias para cumplir con el trabajo designado en la organización (Álvarez y Lobo, 2020).

Este es uno de los factores que conforman las condiciones de trabajo en dónde se identifica y cuantifica el tiempo que un colaborador invierte en su trabajo al cumplir con sus funciones según el cargo que ocupe en la organización, se considera los períodos de descanso, tiempo dedicado a la vida laboral y vida social que la persona administra según

su disponibilidad y que repercusiones tendría a partir de aquello.

En base a lo anterior, el tiempo de trabajo puede variar según los cargos que los colaboradores ocupen en las organizaciones, básicamente consiste en administrar tiempos según las actividades necesarias a cumplir para alcanzar objetivos propuestos por la organización, se convierte en riesgo para la salud de los trabajadores cuando no existe límite de horario bajo horas permitidas, turnos muy extensos y repetitivos.

1.5.3.1. Estructuración Temporal. Hace referencia al suceso de “analizar la calidad del valor del tiempo, orienta la importancia de organizarlo y administrarlo bien, haciendo énfasis en la planificación, la cual es considerada como una clave fundamental para su máximo aprovechamiento” (Álvarez y Lobo, 2020, p.76).

La estructuración temporal describe la gestión de calidad del tiempo al situar sucesos o actividades según el nivel de importancia que requiera la organización, pues fundamenta que se debe aprovechar al máximo las horas establecidas para realizar las labores correspondientes por parte de cada responsable con el propósito de cumplir metas dentro de los tiempos necesarios.

1.5.3.2. Actividad Laboral. Comprende dentro de la relación laboral entre empleador y empleado lo que debe cumplir el colaborador específicamente en sus funciones indistintamente del género del individuo, especifica las actividades que se ejercen en el puesto de trabajo sea este un empleo dependiente o independiente y reciban remuneración o beneficios a cambio para interés individual y familiar (Lardies, 2020).

Aquí se contempla toda acción que debe ejecutar el colaborador en el trabajo para cumplir con sus funciones determinadas y cumplir con el rol en su empleo que le corresponde, sin embargo, hay que reconocer que a cambio de este ejercicio el trabajador se ve beneficiado con remuneración por parte de la organización a la que pertenece.

1.5.4. Autonomía

Este factor involucra específicamente al colaborador ya que hace énfasis en la capacidad individual que tiene el individuo para gestionar sus funciones y decidir acerca de la organización de tiempos para la distribución de sus actividades en su trabajo sin la

necesidad del seguimiento constante de la línea de supervisión, realizar las actividades (INSST, 2022).

1.5.4.1 Autonomía Temporal. Este apartado considerado dentro del factor de riesgo psicosocial autonomía hace referencia a la mesura y prudencia con la que el colaborador distribuye su tiempo destinado al trabajo y el tiempo destinado a su descanso, es decir detalla la gestión de la carga laboral que dispone en base a las funciones que debe cumplir en donde menciona como destina el ritmo de trabajo y descanso en sus jornadas (INSST, 2022).

La autonomía temporal específica la moderación con la que un trabajador abarca horarios de trabajo y de descanso según lo conveniente para él, es decir tiene potestad absoluta temporal para designar según su interés la carga laboral en base a la disposición que tenga de cumplir los objetivos

1.5.4.2 Autonomía Decisional. Explica que es la capacidad del colaborador para intervenir en la propia ejecución diaria de sus actividades laborales, hoy tiene poder de decisión total para discernir aquellas actividades a realizar y en qué orden de prioridad llevarlo a cabo, además de elegir qué método hola usar para poder gestionar cada tarea encomendada (INSST, 2022).

Este ítem determina la manera en la que el colaborador es capaz de tomar decisiones autónomas acerca de cómo ejecutar su trabajo, qué procedimiento utilizar para desarrollarlo y en base a que gestionarlo, con el único propósito de mejorar sus habilidades y auto exigirse para hacer cosas diferentes sin esperar una aprobación previa.

1.5.5. Carga de Trabajo

Se comprende por carga de trabajo a la cantidad de tareas y funciones que son estipuladas por parte de la organización para el colaborador, en otras palabras abarca la demanda de trabajo que se debe resolver a través de las actividades encomendadas, esta se pueden determinar cómo físicas o cognitivas según la naturaleza del trabajo en la que el trabajador se vea involucrado, así que representa uno de los mayores riesgos psicosociales, pues te que es la principal razón de la generación de estrés en las personas (INSST, 2022).

La carga de trabajo está ligada directamente con el volumen de actividades que tiene que realizar el colaborador para cumplir con el cargo que represente en la organización, es el conjunto de requerimientos físicos o mentales a los que se deben los trabajadores durante la jornada laboral para cumplir con los objetivos propuestos (Vega et..al, 2020).

Este ítem especifica la cantidad de trabajo que debe cumplir cada colaborador dentro de sus funciones para poder hola alcanzar objetivos propuestos para el puesto de trabajo, área al que pertenezca y gerencia de la que forme parte, el mismo que al resultar ser muy excesiva causa conflictos en lo que es el bienestar y salud del colaborador.

1.5.5.1. Presiones de Tiempo. Específica la capacidad y habilidad para ejecutar actividades laborales en base a la presión de tiempos determinados para las tareas que el colaborador deberá cumplir y cuánta presión para acelerar el ritmo de trabajo en casos necesarios puede ejecutarse (INSST, 2022).

1.5.5.2. Esfuerzo de Atención. Aquí se menciona que el colaborador en el trabajo debe estar consciente que para cualquier actividad que vaya a realizar en su puesto de trabajo es necesario que este haga un esfuerzo de atención por completo para periodos prolongados con el fin de procesar y gestionar de forma correcta y oportuna la información recibida para brindar resultados y respuestas idóneas y puntuales (INSST, 2022).

Se lo considera como un ítem de riesgo psicosocial para el trabajador puesto que el trabajo amerita que se entregue un esfuerzo de atención hacia todas las actividades al llevarse a cabo como parte de una organización sin embargo también se considera todas aquellas interrupciones frecuentes o no que puedan generarse al mismo momento de ejecutar las funciones.

1.5.5.3. Cantidad de Tarea. Abarca implícitamente la cantidad y el nivel de tareas que el colaborador debe afrontar al ocupar un puesto de trabajo en la organización, considera todos los datos que necesitan gestión y respuesta para quienes trabaje lo que en muchas ocasiones determina la dificultad de distribución de tiempos y tareas y perjudique en el bienestar al colaborador (INSST, 2022).

1.5.6. Demandas Psicológicas

Este factor hace énfasis en toda aquella exigencia que el colaborador deba ejecutar frente al rol que debe cumplir en la organización, es decir involucra directamente la parte continua y emocional del individuo puesto que se basa en la necesidad de suplir el trabajo asignado bajo tiempos, cantidades y niveles que afectan con facilidad la toma de decisiones (INSST, 2022).

1.5.6.1. Exigencias Cognitivas. Se entiende por exigencia cognitiva en un contexto laboral, cuando las tareas designadas al cargo requieren un esfuerzo de memoria, atención o enfoque de la parte blanda e intangible propio del colaborador mediante estímulos y recepción de información, o a su vez provienen de múltiples fuentes más allá de las habilidades o recursos técnicos de la persona, este se vuelve un factor de riesgo psicosocial cuando se vuelven negativas y abrumadoras en la constante búsqueda de soluciones a escenarios presentados en el trabajo (Sierra, 2021).

Por otro lado, este factor también define el nivel al que se presiona la capacidad intelectual de cada colaborador, puesto que el procesamiento y análisis de información que recibe varía según la exigencia del cumplimiento de actividades establecida en la organización (INSST, 2022).

1.5.6.2. Exigencias Emocionales. Determinan la interacción entre exigencias en el mundo laboral y en el ámbito personal, puesto que en la cotidianidad del desarrollo de sus funciones pueden verse involucradas ciertos escenarios emocionales que provocan posiblemente las relaciones interpersonales, en dirección a todo ámbito del trabajo, en otras palabras, detalla la exigencia de neutralizar emociones para mantener la calma y profesionalismo en el trabajo y que estas no afecten directamente en entorno laboral (Vidal, 2019).

Hace énfasis en la manera que se gestionan los sentimientos provocados dentro del puesto de trabajo y en el entorno en el que se desarrollan para poder brindar un servicio idóneo y de calidad independientemente de las cosas que estén abrumando al colaborador, es necesario neutralizar situaciones y escenarios hasta poder resolverlos fuera de la jornada

laboral o que a su vez ningún colaborador externo o interno se vea afectado por manejar estos dos ámbitos de forma prudente en la organización.

1.5.7. Variedad o Contenido

En el ámbito laboral se deduce que en este factor las tareas que tiene que realizar el colaborador se rigen a ciertos significados que posterior a su gestión representará beneficios y utilidades para la organización, menciona que existen distintas áreas en donde el contenido de trabajo a realizar las actividades laborales que se establecen para cada colaborador son variadas según su puesto de trabajo, enfatizando que esta acción diversifica los roles en cierta organización (INSST, 2022).

Se presenta como un factor de riesgo psicosocial para los colaboradores debido a que a nivel empresarial la ejecución de actividades en la mayoría de las veces están delimitadas por las líneas de supervisión y por el cargo que ocupa, mientras que en otros casos no tienen claro sus funciones y se vuelve muy versátil la ejecución de cualquier tema laboral. Lo que afecta a largo o corto plazo a la tranquilidad del colaborador.

1.5.7.1. Sentido del Trabajo. Se deduce por sentido del trabajo a la razón por la cual hombres y mujeres trabajan ya sea de forma dependiente o independiente, el ejecutar cierta actividad laboral exige la dedicación que implementación de tiempo, energía y recursos con la única finalidad de cumplir con su rol en la organización a la que pertenece para generar ingresos y mejorar sus estilos de vida lo cual aporta a la productividad personal y de la empresa (Ramírez y Tejada, 2019).

Dentro de este ítem se mide la finalidad de ejecutar tareas estipuladas por parte de la línea de supervisión al enlazarlo con las condiciones de trabajo, tiempos, objetivos, variedad y contenido del trabajo, lo que deja a la suposición de las verdaderas razones por las que un individuo decide mejor cotidianamente.

1.5.7.2. Reconocimiento del Trabajo. Este ítem especifica que la mayoría de personas que disponen de un trabajo lo califican como un hecho de valor digno de ser reconocido por la sociedad, por sí mismo y por la gente que los rodea, en el mundo empresarial cuando se establece la relación de trabajo se identifica la línea de supervisión directa, compañeros de trabajo, clientes externos o internos y la familia en sí, que pueden

ser capaces o no de reconocer el esfuerzo que brinda el colaborador diariamente en la ejecución de sus actividades (Ramírez y Tejada, 2019).

Detalla cómo su entorno laboral y familiar reconoce el trabajo y esfuerzo que brinda para cumplir cada actividad laboral para con él y la organización, y puede presentarse como riesgo para el colaborador en cuanto a su bienestar mental y emocional, debido a que la inexistencia de un reconocimiento por parte de su quienes lo rodean en el trabajo y en la familia lo único que provocará es desmotivación, descontento, tristeza y frustración lo que perjudica posteriormente a la organización que pertenece el trabajador.

1.5.8. Participación y Supervisión

Este factor incluye dos perspectivas diferentes del ámbito laboral, en dónde relaciona al empleado y empleador, es decir mide y considera dos tipos de control de trabajo; uno lo hacen los empleados al participar en diferentes aspectos del trabajo y que tanta predisposición tengan para hacerlo y el otro lo hacen las organizaciones al supervisar rigurosamente a los empleados al monitorear el cumplimiento de sus tareas (OIT, 2020).

El término supervisión se refiere a la evaluación que hace el empleador como jefe inmediato sobre todos los aspectos del desempeño del trabajo al empleador, en dónde se toma en cuenta los riesgos asociados a la supervisión inexistente, no sólo por su ausencia, sino también por el exceso de supervisión por parte de la línea superior (INSSST, 2022).

Por otro lado, el término participación acentúa y mide los niveles de intervención, implicación, contribución y colaboración que tiene cada colaborador tiene en distintos ámbitos de su trabajo con la organización a la que pertenece, esta puede ser considerada desde nula hasta la cooperación completa de participación hasta considerarlo una situación adecuada (OIT, 2020).

Estos dos elementos de este factor pueden representar un grave riesgo para los colaboradores puesto que depende de los cargos que ocupa dentro de una empresa y tengan la posibilidad de manifestar que dentro del rango jerárquico pueden ser participativos y tomar decisiones propias y autorizaciones previas o su vez lo pueden llevar a cabo bajo un estricto seguimiento y aprobación con la finalidad de alcanzar los objetivos, al no

existir una correcta participación por parte del colaborador y supervisión por parte del empleador, lo más probable es que se desperdicie y se deteriore la relación laboral entre ambas partes.

1.5.8.1. Ejecución de Trabajo. Específica de forma minuciosa la obligación que tiene el empleado para cumplir con las actividades designadas por parte del empleador en función al cargo que ocupa en la organización, hace énfasis netamente en cómo se lleva a cabo las actividades laborales a partir de ciertas directrices extrusiones que imparte la línea de supervisión para con el colaborador, es la manera en la que realiza el trabajo encomendado al considerar modos y tiempos establecidos (Lardies, 2020).

La ejecución de trabajo también puede representar un riesgo psicosocial para el colaborador debido a que tal vez por ciertas inconsistencias o desconocimiento de algunos temas en específico tratados en el trabajo pueda generar retrasos, reprocesos, errores y afectaciones que perjudique la salud y bienestar del colaborador.

1.5.8.2. Contribución del Trabajo. Contemplan todas aquellas aportaciones sean voluntarias autónomas o delegadas para poder llevar a cabo cierta actividad laboral cumplir con las funciones establecidas del cargo al que pertenece a la organización y de esta forma contribuir al trabajo con la finalidad de poder obtener beneficios o resultados esperados por parte del equipo de trabajo la organización y el colaborador (Méndez, 2020).

1.5.8.3. Intervención. Se entiende que es “Una de las posibles tipificaciones se refiere a la distinción entre el trabajo manual o físico y el intelectual. Esta clasificación, en ocasiones, ha dado lugar a falta de equidad en las retribuciones salariales en detrimento del trabajo manual” (Lardies, 2020, p.31).

En el trabajo se comprende la intervención como aquella especificación de cómo el colaborador interactúa con equipo de trabajo, recursos disponibles, funciones delegadas y condiciones de trabajo en relación al tipo de trabajo que ejerza que puede ser manual físico o intelectual, y demostrar cómo puede el trabajador adentrarse en su rol y obtener resultados deseados.

1.5.8.4. Colaboración. En el ámbito laboral la colaboración que presente cualquier miembro de la organización indistintamente del cargo o jerarquía que ocupe dentro de la misma entiende que es la predisposición de poder brindar ayuda o apoyo de forma efectiva no solamente en los predispuesto por las líneas de supervisión si no que más bien ser partícipe de algún otro evento o actividad que requiera la presencia de un colaborador y sus conocimientos , este permite alcanzar la productividad y mejorar la interacción entre los miembros de un equipo (Torres, 2022).

La colaboración en el trabajo se entiende más como un rasgo o característica individual de un colaborador ante ciertas situaciones y actividades que requieren el aporte y la iniciativa para poder gestionar las mismas, no está contemplado estrictamente por lo que le delegue la línea de supervisión más bien la forma en la que el trabajador pueda apoyar con valor agregado a sus actividades correspondientes o a las que la organización necesite.

1.5.8.5. Implicación. Hace alusión al nivel de identificación y relación que tenga un colaborador con su trabajo el equipo de trabajo al que pertenece y con la organización misma, puesto que sí el individuo se siente conforme y ha establecido una conexión útil con lo que le rodea este más allá de ejecutar sus funciones por un beneficio lucrativo lo va a realizar porque se siente comprometido con lo que es capaz de lograr, identifica como tal cómo los empleados pueden influir de forma negativa o positiva en su entorno laboral (Polo et al., 2022).

La implicación que tiene cada colaborador con su organización es un punto relevante al que hay que tomar en cuenta, ya que tiene que ver directamente cómo se están desarrollando las organizaciones y cómo hacen parte de ellas a los empleados, puesto que si se genera un ambiente de trabajo idóneo con el que el individuo se sienta identificado y no sienta la necesidad de trabajar por obligación sino más bien por identificación y autonomía propia los resultados serán mejores que los esperados, pero caso contrario influirá de forma negativa en el colaborador afectando la decisión de continuar o pertenecer a una empresa.

1.5.8.6. Control. Este proceso dentro del ámbito laboral evalúa y verifica el cumplimiento enlazado al rendimiento que cada trabajador manifiesta en cuanto a ciertos parámetros establecidos por las organizaciones al considerar la participación del trabajador en todo lo requerido y delegado en cuanto a su cargo, estos pueden ser la toma de decisiones, su trabajo en equipo, indicadores y funciones designadas (Cobos, 2022).

Es poder verificar y comprobar el cumplimiento de requerimientos por parte de la organización que exige al colaborador, considera como el trabajador recepta y ejecuta lo encomendado con el beneficio de que su aporte influya a nivel organizacional, el plazo considerado para poder realizarlo depende de cada organización, es esto también lo que determina la productividad y el desempeño con que los trabajadores se desenvuelven en su puesto de trabajo.

1.5.9. Interés en el Colaborador y Compensación

A nivel organizacional el activo de mayor valor siempre será el colaborador, se entiende por interés en el colaborador la muestra y la preocupación estrecha por parte de la empresa hacia sus empleados, es decir, no solo los visualizan como un número que genere resultados, más bien buscan que la relación trabajo -empresa sea la más idónea posible, lo demuestra a través de distintos beneficios y oportunidades que se le brindan al colaborador, estos pueden ser formación, promoción y carrera, los mismos que brinden seguridad, confianza y compromiso para con la organización y de esta manera compensar lo que entregan en su trabajo (OIT, 2020).

Representa cuán preocupada está la organización por el bienestar y el avance de sus colaboradores al brindar ciertos beneficios para mejorar la capacidad y potencial de sus talentos humanos, por otro lado, la compensación es sinónimo de reconocer y devolver a los colaboradores el trabajo realizado y si en caso de diese, por alguna enfermedad o accidente, saber reconocer gastos que esto provocó.

Representa un alto riesgo psicosocial para los colaboradores ya que si no se sienten conformes con lo que las empresas le brindan su sentido de pertenencia, compromiso y colaboración va a disminuir y va a provocar que el colaborador ejecute sus funciones ineficazmente o decida terminar la relación laboral.

1.5.9.1. Promoción. Hace referencia que dentro de la organización se considera las nuevas oportunidades para sus propios colaboradores, se trata de cubrir las posibles vacantes que surjan constantemente con la selección de personal vigente en la empresa, con el fin de promover, ascender o mejorar las condiciones laborales del trabajador, con la finalidad de no contratar nuevos empleados (Méndez, 2020).

Formación. La formación es la fase de la gestión de talento humano en dónde se prioriza el desarrollo de ciertas habilidades de los colaboradores para aportar a la organización al suplir las necesidades de cada puesto de trabajo al que pertenecen con nuevos conocimientos adquiridos en procesos de capacitación, inducción o preparación que la empresa beneficia al trabajador para mejorar su rendimiento individual y colectivo, lo que va a permitir que la organización optimice recursos y sus colaboradores sean más idóneos para sus cargos (Herrero et al., 2018).

Al proceso de formación del talento humano se lo puede calificar como una inversión estratégica que beneficiará a la empresa a mediano y largo plazo, ya que aporta nuevos conocimientos que son necesarios manejar para desarrollar las funciones laborales que le correspondan, aquí se prioriza lo que se necesita de forma inmediata y como se puede actuar cuando cuenta con recursos disponibles, en este caso el colaborador desarrolla sus capacidades que desconocía para mejorar su calidad de trabajo.

1.5.9.2. Desarrollo de Carrera. “Se entiende por desarrollo de la carrera profesional al esfuerzo formalizado y continuado que se centra en desarrollar a los trabajadores más capacitados” (Herrero et al., 2018, p. 7).

La movilidad y gestión de talento humano de una empresa se debe a varios factores que direccionan el funcionamiento de las organizaciones, uno de ellos es el desarrollo de carrera a nivel profesional como muestra del interés y compensación de los trabajadores, pues este consiste en poder formalizar y desarrollar a los colaboradores más capacitados para ocupar otros cargos que aporten al crecimiento profesional y que garanticen el cumplimiento de objetivos organizacionales, es necesario reconocer que esto se lleva a

cabo por una previa planificación en la organización en dónde se considere los intereses individuales y de qué manera se puede aportar para lograrlo.

1.5.9.3. Esfuerzo y Recompensa. Otra manera de sostener al colaborador de una empresa es saber demostrar que todos sus esfuerzos laborales tienen sentido, la reciprocidad que se maneja por parte de la organización establece la relación esfuerzo/recompensa al demostrar que se preocupa por el trabajador y genera una retribución justa ya sea monetaria, estima, laboral o social para reconocer al colaborador toda la entrega en su trabajo (Vázquez y Macías, 2018)

Retribuir el trabajo que realiza un colaborador para la empresa a la que pertenece es hacerle entender que su presencia laboralmente es reconocida, puesto que día a día la entrega en su trabajo se vuelve un elemento motivador para que no se pase por alto su reconocimiento. A nivel organizacional depende de cada empresa como recompensa la labor de cada persona, en ciertos casos varían, pero hay que reconocer este hecho bajo una normativa con la finalidad de lograr ventajas competitivas en el mercado (Herrero et al., 2018).

El esfuerzo y la recompensa en la mayoría de trabajadores no es la misma, sin embargo, se considera que al ejecutar esta estrategia a nivel de recurso humano se obtendrán mejores resultados a partir de objetivos organizacionales a lograr, pero de igual forma simboliza una situación desfavorable para aquellos que no se sienten conformes con lo que realizan a partir del sistema de reconocimiento y recompensa de la empresa, por lo tanto, justifica ser un riesgo psicosocial para el colaborador debido al ineffectivo trato de este tema.

1.5.10. Desempeño de Rol

Este elemento abarca aspectos referenciales al puesto de trabajo de cada colaborador, aquí se toma en cuenta a los siguiente:

1.5.10.1. Conflicto de Rol. Especifica toda aquella situación o escenario a los que puede enfrentarse el colaborador al recibir directrices y órdenes incongruentes, incompatibles con los intereses del colaborador y de la organización que perjudiquen el

carácter ético del trabajador en tal caso que sus funciones resulten contradictorias (Ramos, 2018)

En los colaboradores se puede presentar este factor de riesgo psicosocial debido a la exposición que tienen ante su entorno laboral y la vulnerabilidad de ser fácil motivo para incumplir ciertas actividades encomendadas por la línea de supervisión o a su vez la designación de demandas que no estén bajo el lineamiento correcto y el colaborador deduzca como responsabilidades que son deshonestas con él y su puesto de trabajo.

1.5.10.2. Ambigüedad de Rol. Explica que “La ambigüedad se refiere a situaciones que puedan resultar poco claras en las que no existen unas normas a seguir al pie de la letra” (Vidal, 2019, p. 54).

Expone la falta de claridad y entendimiento de las funciones delegadas para los colaboradores, debido a que existe confusión en las responsabilidades que debe cumplir, se puede desconocer ciertos aspectos del puesto de trabajo por los constates avances a los que se enfrentan, pueden ser entre ellos, que debe realizar, cuánto debe realizar para cumplir con sus metas, que recursos puede destinar para sus tareas, tiempos y métodos a utilizar (OIT, 2020).

Este factor de riesgo psicosocial puede provocar que el colaborador se sienta muy inquieto e inseguro en la ejecución de sus tareas que le correspondan en cuanto a su puesto de trabajo, en este sentido, hace que el trabajador tenga una opinión más cerrada y no sea completamente flexible a las circunstancias que lo requiera (Vidal, 2019).

La seguridad del colaborador en el puesto de trabajo que ocupe dentro de la organización dependerá qué tan tolerante sea a la ambigüedad de su rol, debido a que si constantemente se encuentra preocupado e indeciso acerca de las actividades que tiene que llevar a cabo para poder cumplir con lo que le designa va a provocar estrés ansiedad y desesperación colaborador.

1.5.11. Relaciones y Apoyo Social

Sintetiza a aquellas condiciones de trabajo que brinda las relaciones con los compañeros de trabajo dentro de una organización, se enfoca en quienes conforman en el entorno

laboral y como interactúan entre sí para poder llevar a cabo sus actividades, toma en cuenta la red de apoyo conformada por familia y miembros del trabajo como tal, personifica un modificador de estrés al identificar la fuerza con que las personas apoyan y ayudan a los demás para realizar actividades laborales (INSST, 2022).

Describe el entorno al que el colaborador está expuesto en cuanto a su familia, amigos y compañeros de trabajo y como inciden sus relaciones en el desempeño del trabajador en su puesto de trabajo, se considera un factor de riesgo psicosocial debido a la magnitud de influencia que tienen cada uno de ellos.

1.5.11.1. Conflictos Personales. Especifica que “Surge cuando dos o más personas son incompatibles y sus personalidades chocan como consecuencia de la oposición de intereses” (Crespo, 2021, p. 45).

Los conflictos personales representan la alteración que puede existir entre dos o más personas, en el ámbito laboral se comprende como el desacuerdo de ideas entre compañeros de trabajo, malentendidos o comportamientos erróneos por discrepancia de opiniones individuales lo cual genera un riesgo para el bienestar del colaborado ya que puede provocar el desajuste en las relaciones interpersonales y junto con ello un pésimo clima laboral.

1.5.11.2. Relaciones Interpersonales. A nivel laboral estas son relaciones recíprocas que existen entre dos o más personas, determina como interactúan los miembros de la empresa, puesto que el mismo trabajo obliga a relacionarse con los demás mediante un vínculo basado en sentimientos, opiniones, intereses, objetivos y emociones (Crespo, 2021, p. 113).

Está direccionado netamente al clima laboral, son estas las que constituyen el factor de riesgo o protección al grupo social de la organización debido a que las buenas relaciones interpersonales provocarán que exista un buen ambiente laboral y por lo tanto se reduzca la inquietud del colaborador en el entorno en el que se ve involucrado (Sierra, 2021).

1.5.12. Evaluación

La evaluación de riesgos psicosociales se debe ejecutar con metodologías que registren al origen de los problemas y dificultades dentro de una organización a nivel del capital humano, para lo cual se debe considerar las características de la organización del trabajo a la que está expuesta el trabajador; es necesario la intervención de los trabajadores en todo el proceso. Básicamente se busca entender la situación actual del trabajador a través de preguntas sobre su percepción ante distintos factores laborales que puedan representar inconvenientes a nivel (Ministerio del Trabajo [MT], 2018).

Esta valoración permite identificar el origen de enfermedades profesionales y las afectaciones de salud que tienen los colaboradores enfocado en la salud mental, a lo largo de los años las nuevas técnicas e instrumentos de evaluación han facilitado los análisis de estos factores a las organizaciones del mundo en general (OIT, 2019).

En otras palabras, la evaluación de riesgos psicosociales independientemente del instrumento que se utilice determina que ámbitos del trabajo influyen de forma negativa en el colaborador al identificar problemáticas a nivel físico, psíquico, social y mental, permite reconocer que estrategias de mejora se pueden generar para reducir anomalías y conflictos que puedan generarse a nivel individual y en el desarrollo de la organización.

1.5.12.1. Cuestionario. Para la evaluación de riesgos psicosociales el instrumento que es propiamente utilizado es el cuestionario, mismo que permite obtener información a partir de preguntas enfocadas en el objetivo de la investigación, arroja datos directos para que el encuestador pueda llevar a cabo un análisis en base a lo que se requiere. Enfoca su atención en el encuestado y su diseño está estructurado para comprender una situación en específico. Permite reconocer la percepción de cada individuo con ciertos ítems ante factores de su entorno laboral (Quaranta, 2020).

A a partir del uso de este instrumento se pueden obtener resultados a nivel individual y a nivel colectivo depende del objetivo que tenga la investigación, en cuanto a las condiciones psicológicas que evalúa los riesgos psicosociales permite reconocer qué tan afectados se encuentra el colaborador por parte de la organización y posibles estrategias

de organización para poder optimizar recursos y mejorar el nivel de impacto de estos riesgos.

1.5.13. Enfermedad profesional

En el ejercicio de la ocupación que realice el trabajador en la empresa a la que pertenece hoy puede originarse ciertas lesiones crónicas enlazadas directamente a la exposición de factores de riesgo, en este caso dentro de los riesgos psicosociales identifica la afección a nivel cognitivo y biológico que sufre el trabajador por la interacción directa entre la tarea a realizar y la influencia que conlleva ejecutarla en su salud (Lardies, 2020).

1.5.13.1. Estrés Laboral.

Expone que “Es un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo” (Vidal, 2019, p.36).

Los requerimientos y exigencias que presenta la organización hace que el colaborador entre en un estado de estrés laboral ocasionados por distintos factores pero el principal por la excesiva carga de trabajo y la premura del tiempo con que se debe ejecutar, representando así distintos síntomas a nivel físico y mental (Machado y Rodríguez , 2020).

El estrés laboral es la representación nociva de aquellas afectaciones a nivel físico, emocional o mental que presenta el colaborador como reacción ante las exigencias del trabajo con las que no puede llevarlas a cabo en tiempo esperado y con recursos designados

1.5.13.2. Estrés y Rendimiento Laboral. El estrés laboral pone a prueba el rendimiento del colaborador en sus facultades físicas y mentales al considerar las habilidades y aptitudes que el individuo muestre en su puesto de trabajo, cuando el rendimiento se encuentra en su máximo punto es porque el colaborador está motivado y está satisfecho con su trabajo que junto a ello genera que el trabajador sea más creativo, eficaz y tome buenas decisiones. Pero si fuese un resultado contrario los recursos destinados empiezan a declinarse, crea tensión en el ambiente laboral, insatisfacción laboral al punto de experimentar estrés (Ramos, 2018).

El estrés laboral afecta de forma directa al rendimiento del colaborador, puesto que su incidencia es de forma negativa en la salud física y mental del trabajador, lo que no es positivo para la empresa por la exposición frecuente a factores internos o externos que perjudiquen el bienestar del colaborador.

1.5.13.3. Efectos de Estrés. El estrés derivado de la misma empresa hacia el colaborador puede provocar los siguientes componentes de riesgo para la salud: consumo de alcohol excesivo como escapatoria, ánimo melancólico, baja autoestima, mal genio, mal trato con su entorno, irritabilidad, poca concentración y absentismo laboral (Ramos, 2018).

“Para poder desarrollar entornos de trabajo saludables es necesario evaluar estos riesgos psicosociales de manera frecuente. Desde la perspectiva de los resultados, está demostrado que las personas tienen un mejor rendimiento, se enferman menos, se ausentan menos y se accidentan menos cuando se desempeñan en mejores lugares para trabajar” (Quindimil, 2021, p.42).

Las consecuencias que genera el estrés laboral en el colaborador son negativas y perjudiciales para la salud del trabajador, la exposición constante a estos factores de riesgos psicosocial crea trastornos mentales y enfermedades cardiovascular entre los efectos más comunes en los individuos, el estilo de vida de cada uno de ellos parametriza el nivel de afectación que sufra.

1.5.13.4 Síndrome de Burnout. Llamado también como el síndrome del trabajador quemado, hace referencia al nivel de estrés que tiene una persona al interpretar la respuesta que brinda al percibir el alcance de sus ideales en comparación con su vida laboral, se manifiesta por el agotamiento a nivel físico y mental que tiene una duración prolongada por un período de tiempo amplio y que directamente se vea afectada la autoestima, tranquilidad y personalidad del colaborador (Varela, 2020).

En otras palabras, representa el desgaste a nivel profesional, emocional y físico que sufre un colaborador debido a los factores que influyen en su puesto de trabajo, en este estado el colaborador ya no es productivo, ya no es creativo y no toma decisiones acertadas

debido al malestar permanente que presenta, sin embargo, es un riesgo que genera daños a la salud y bienestar del colaborador.

1.6. Variable Dependiente Productividad

Se expone que la productividad es el resultado entre la eficiencia y eficacia al llevar a cabo tareas dentro de un período de tiempo establecido, es una medida que estima qué recursos se utilizaron para cumplir un objetivo en un determinado tiempo, puesto que fundamenta que entre menos factores o recursos se utilice existirá mayor ganancia. Está enfocada en el rendimiento y desempeño de cada colaborador y la utilización de recursos disponibles para ejecutar sus funciones (Juez, 2020).

Desde otro punto de vista, en el área de producción de una empresa la productividad hace referencia a la correspondencia que hay entre el volumen de producción en su totalidad y todo factor utilizado para conseguir la meta de producción, es una relación directa debido a que la fabricación de cualquier producto va a interaccionar con entradas y salidas que establezcan estándares en medida que se lleva a cabo el proceso lo que delimite ganancias o pérdidas a nivel monetario en las empresas (Fontalvo et al., 2017).

La productividad está relacionada directamente con el correcto aprovechamiento de los recursos disponibles para la ejecución de sus funciones con buenos tiempos de cumplimiento con el propósito de cumplir con objetivos organizacionales dentro de un período de tiempo determinado.

1.6.1. Ventajas

Se explica que existen numerosas ventajas de tener productividad laboral, a continuación, se detalla algunas de las más relevantes (Obando, 2020):

- Las ganancias de la organización incrementan paulatinamente.
- Superación personal y organizacional en la gestión de procesos.
- Evolución en el nivel de competitividad en el mercado.
- Optimización de recursos humanos, financieros, tecnológicos en el cumplimiento de objetivos empresariales.
- Motivación y compromiso por parte de los colaboradores de la organización.

- Mejor ambiente laboral lo que ameniza el trabajo dentro de la organización.
- Satisfacción laboral puesto que los colaboradores al desempeñar sus funciones lo harán de la mejor manera porque se sienten cómodos en dónde están laborando.
- Cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo con eficiencia y eficacia por parte de los colaboradores.

1.6.2. Desventajas

Se menciona que el tener baja productividad laboral es la principal razón para estar en desventaja en el mercado, se detalla algunas de las desventajas que provoca en las organizaciones (Hilario, 2018):

- Alta rotación de personal debido a la insatisfacción laboral que presentan los colaboradores con la organización a la que pertenecen
- Incremento de costos en la organización por las faltas injustificadas de los colaboradores
- Incumplimiento de objetivos y dificulta procesos de las demás áreas pertenecientes a la organización.
- Aplazamiento en el tiempo de toma de decisiones, lo que limita actividades fluidas de la organización
- Procesos y productos defectuosos

1.6.3. Tipos de Productividad

Según expone que los tipos de productividad pueden variar según el tipo de negocio u organización requiera, estos son los esenciales (Juez, 2020):

- **Productividad Total:** este tipo de productividad hace referencia a la producción netamente puesto que considera todo recurso que influye de forma directa en el proceso de producción de un bien o servicio, en otras palabras, se enfoca en el capital y trabajo como factores de medición.
- **Productividad Marginal:** detalla la cantidad y total de la producción que se logra con los recursos disponibles.
- **Productividad Laboral:** describe la relación existente entre la producción alcanzada por trabajo y el período de tiempo usado para la ejecución de funciones

1.6.4. Satisfacción Laboral

Representa el nivel de conformidad que tiene el colaborado, con respecto a la empresa en la que trabaja puesto que conoce los objetivos de la organización y trabaja arduamente por conseguirlos asociado a una serie de factores que inciden en su estado emocional y decisiones, estos pueden ser el ambiente laboral, remuneración, beneficios organizacionales, desarrollo de carrera, cultura organizacional y características propias del trabajador (Polo et al., 2022).

El grado de satisfacción laboral básicamente es una medida en la que se describe que tan contento se siente el trabajador en la empresa al considerar factores internos o externos que inciden en la ejecución de funciones, simboliza un estado de ánimo tranquilo, motivado y colaborativo, en otras palabras, cuando un colaborador se encuentra satisfecho con su entorno laboral, condiciones de trabajo, jornadas, remuneración, cultura organizacional da lo mejor de si mismo sin necesidad de exigir que lo haga, lo que beneficia a la organización para el cumplimiento de sus metas.

“Cuando los factores intrínsecos o motivadores, como el desafío laboral, reconocimiento y uso de destrezas, están presentes producen satisfacción laboral, y cuando están ausentes generan un estado de no satisfacción laboral” (Polo et al., 2022, p.155).

1.6.5. Factores Internos Humanos

1.6.5.1. Recurso Humano. Se menciona que el recurso humano es el elemento primordial en el funcionamiento de cualquier organización, pues es la representación de máximo valor en activos que dispone una empresa, son personas a las cuales se las denomina colaboradores o trabajadores que asocian sus cualidades y características según estas directrices: saber (conocimiento y experiencias del individuo), querer (parte de su compromiso y responsabilidad) y poder (autoridad y dominio) con en el cumplimiento de sus funciones según los respectivos puestos de trabajo (Carranco y Cabezas, 2018).

1.6.5.2. Motivación. Explican que “es un valor que le da a las personas la capacidad de tomar conciencia y cumplir con una tarea, proyecto o promesa acordada” (Carranco y Cabezas, 2018, p. 20).

La motivación reconoce a todo el conjunto de intereses, deseos, responsabilidades, necesidades y propósitos que estimulan y promueven al colaborador a alcanzar un objetivo individual u organizacional, se toma en cuenta que un individuo busca un empleo con la finalidad de poder cubrir todos los gastos que generan sus necesidades básicas, deseos económicos, entre otros aspectos individuales, la presencia de esta característica reduce hoy la posibilidad de que el colaborador genera estrés en su puesto de trabajo (Vidal, 2019).

1.6.5.3. Conocimiento. Se indica que es el componente del factor humano que relaciona el aprehender y el raciocinio del individuo ante características de objetos o temas en específico, detalla la razón y práctica que adquiere el hombre a partir del entendimiento empírico o técnico, se concentra en la capacidad intelectual para compartir y desarrollar lo que se sabe, esto crea un valor agregado en el mundo laboral (Soto, 2019).

Estipulan los espacios en los cuales el individuo adquiere nuevos conocimientos y destrezas que aportan a su vida laboral, ya en la organización se vincula estrechamente con aquellos programas de formación y capacitación para potencializar el conocimiento que ya tenga el trabajador, tiene un beneficio individual y organizacional y en el que como consecuencia favorezca su desarrollo profesional y representa una competitividad en la empresa o en el mercado (Lardies, 2020).

El conocimiento a nivel laboral representa la sabiduría y experticia que tiene el trabajador sobre cierta área en la que él se desarrolla en donde se contempla también los nuevos conocimientos por adquirir ya sea de forma autónoma o a su vez los otorgados por la organización, de cierta forma se convierte en una ventaja sobre los demás conocer sobre ciertos aspectos, sin embargo, también hay que considerar que no siempre se puede entender y conocer de todo.

1.6.5.4. Competencias. A nivel laboral existe la compilación de conocimientos y habilidades que posee un individuo al llevar a cabo cierta actividad, representan cualidades personales que atribuyen en el cumplimiento de objetivos, esto se debe a que relaciona directamente la manera de ser de la persona con su forma de pensar, en donde su actuar se ve direccionado por las capacidades profesionales propias (Hurtado, 2018).

Las competencias laborales están ligadas a las capacidades que caracterizan a cada individuo, pueden especificar cierta área de conocimiento, conforman un cúmulo de habilidades y conocimientos que el trabajador necesita y requiere disponer para poder desarrollar sus funciones en el puesto de trabajo correspondiente, básicamente es como el colaborador responde a una tarea en el ámbito de trabajo a partir de características individuales que presenta el trabajador.

1.6.5.5. Comportamiento. Expone que el comportamiento del individuo es el sentido de como el ser vivo reacciona a su hábitat ante la presencia o ausencia de ciertos estímulos, es la respuesta voluntaria u obligada a componentes que inciden directamente con la persona en cuestión, en otras palabras, es el modo en el que actúa el individuo según sus percepciones o características propias frente a diferentes escenarios (Bouzas y Reyes, 2019).

El comportamiento puede entenderse como aquella respuesta voluntaria o involuntaria que el individuo demuestra ante ciertos factores que se relacionan con su entorno, se enfoca como las personas intervienen en una situación en donde se involucran más participantes con el propósito de reconocer el tipo de posturas que mantienen cada uno de ellos y cuánto es posible lidiarlos, de esto dependerá si el comportamiento del colaborador en el ámbito laboral sea negativo o positivo para sus compañeros de trabajo (Camacho y Mayorga, 2017).

1.6.5.6. Destrezas. Referente al ser humano, es la capacidad de aprender a ejecutar cierta diligencia en un período de tiempo determinado a través de experiencias que perfeccionen el conocimiento para lograr algo nuevo y hacerlo de una forma rápida y eficiente, cada persona tiene diferentes capacidades, por lo tanto no todos los individuos se asemejan a otros, para aprender nuevas cosas, se empareja el nivel de formación

académica, laboral, social, personal, emocional, entre otros aspectos de la vida diaria (Bouzas y Reyes, 2019).

La destreza es la capacidad de una persona para perfeccionar su práctica laboral con la organización, es decir potencializa el conocimiento inicial para posteriormente dominarla de forma casi automática en donde se realiza una actividad laboral de forma fácil y rápida debido a que la experiencia y la práctica que se adquirirá a lo largo de su desarrollo profesional.

1.6.5.7. Compromiso. A nivel organizacional el compromiso se enfoca en cómo el empleado por su deseo de permanecer en su puesto de trabajo cumple a cabalidad con todo lo designado por su línea de supervisión, es poder llevar a cabo toda obligación establecida dentro de sus funciones con el propósito de alcanzar metas acordadas entre ambas partes, el sentido de pertenencia provoca que el colaborador se comprometa por decisión propia a acatar todas las tareas al llevarse a cabo (Polo et al., 2022).

Representa el cumplimiento por parte del colaborador todo lo que se ha designado por parte de la línea de supervisión para el cumplimiento de objetivos organizacionales, es poder estar y realizar cierta actividad en cualquier lugar que se solicite, se considera un fuerte acuerdo entre lo que establece la línea de supervisión y lo que el colaborador es capaz de cumplir.

1.6.5.8. Habilidades. En el trabajo las habilidades son todas aquellas capacidades características del individuo que surgen de forma innata y autónoma en cada colaborador, es saber identificar para qué se es bueno y en base a ello dónde se podrían potencializar estas habilidades de forma técnica o empírica (Villar, 2018).

Las habilidades establecen relación directa con los participantes que se encuentran en el entorno, se considera que para poder llevar a cabo un buen desempeño laboral se necesita reconocer para qué áreas soy bueno y podría desenvolverme netamente en ese puesto de trabajo, además del tipo de conocimiento que maneja el colaborador que pueda perfeccionarlo conforme se requiera.

1.6.6. Factores Internos Tecnológicos

Las tecnologías de la información han impactado en las organizaciones constantemente, puesto que han tenido que rediseñar y reestructurar procesos de gestión administrativa y operativos que maniobran el giro del negocio por avances tecnológicos constantes, este factor tecnológico permite constituir interacciones entre clientes internos y externos con la implementación de recursos informáticos que optimicen recursos bajo una correcta dirección y control, son herramientas digitales que facilitan el trabajo de forma automatizada (Pereira y Murcia , 2020).

1.6.6.1. Software. Se refiere a ciertos mecanismos innovadores informáticos que contienen tecnologías internas y externas para conseguir realizar funciones de gestión y operativas, a nivel corporativo trata los requisitos digitales de los recursos humanos que no pueden ser automatizados, mejora y facilita el giro de los negocios y direcciona el cumplimiento de los objetivos empresariales a través de dispositivos que prevalecen la conectividad, innovación tecnológica , la sociedad y la empresa que se vinculan porque genera una significativa ventaja competitiva en el mercado (Carranco y Cabezas, 2018).

Se denomina software a aquel soporte técnico no tangible que desempeña tareas inteligentes a nivel tecnológico con el fin de dar soporte y respaldo a las interacciones que genera los algoritmos y los dispositivos electrónicos con usuarios con el propósito de recibir o emitir cierta información, estos pueden ser páginas web, aplicaciones o programas que brinden gestión dentro del giro del negocio de una empresa.

1.6.6.2. Intranet. Esto se relaciona con que al ser un recurso tecnológico interno patrimonial de la organización, libremente de sus actividades, equivale a una red privada informática, que posibilita el intercambio y reciprocidad de datos informativos necesarios para los clientes internos y externos que estén relacionados con la compañía, es responsable de establecer una base de datos al utilizar una estructura que permita el correcto funcionamiento de la circulación y recuperación de información (Nardulli y Gullo, 2018).

1.6.7. Factores Internos Físicos

Los factores internos físicos abarcan de forma general y específica todo ambiente físico de trabajo en el que se desenvuelve el colaborador que pertenece a la organización, como tal representa las condiciones de trabajo a las que está expuesto el trabajador, tienen relación directa con el tratamiento de seguridad y salud física en los trabajadores así también como el bienestar y su salud, estipula todo aquello que ocupa y en donde realiza actividades laborales, los mismos que pueden incluir inmobiliarios, materiales maquinaria entre otros (Soler, 2017).

1.6.7.1. Infraestructura. Se menciona que son todos aquellos recursos que requiere una organización para su maniobra y que fueron explícitos en el proceso de planeación, en otras palabras, son servicios o instalaciones sobre las cuales ejerce su labor el colaborador (Callejas et al., 2020).

Hace referencia a todas aquellas instalaciones físicas Necesarias para la ejecución de actividades laborales dentro de una organización, en otras palabras, constituye el espacio físico lugar de trabajo a partir de materiales blandas o duras para brindar seguridad y comodidad al personal que haga uso de las mismas.

1.6.7.2. Maquinaria. Este término de maquinaria hace referencia a un dispositivo mecánico conformado por ciertas piezas que pueden ser móviles o no móviles, que permiten que ejerzan fuerza entre sí y, mediante la interacción, transformarse en energía y poder realizar una acción determinada encomendada en las funciones según el cargo que ocupe en la empresa (Dolores et al., 2019).

Se entiende como un grupo de distintas máquinas o equipos que están compuestas por piezas que permiten sincronizar la fuerza en alcanzar objetivo trazado por parte de la organización, la mayoría de estos necesitan energía eléctrica para poder utilizarlas, es necesario que por la seguridad se mantenga en el piso recto y una vez procesado y gestionado se obtienen utilidades en el trabajo (Mancera et al., 2018).

1.6.8. Metodología de Evaluación de Desempeño

Dentro de la gestión del talento humano el proceso más relevante es la evaluación de desempeño, este es un instrumento que permite evaluar el rendimiento, competencias y desempeño del colaborador. En donde se mide todas aquellas actividades designadas por su línea de supervisión para el cumplimiento de sus actividades laborales (Rodríguez, 2019).

1.6.8.1. Evaluación 90°. Este tipo de evaluación es directa en cuanto a orden jerárquico en la organización, puesto que aquí el colaborador es evaluado de forma inmediata por la línea de supervisión directa, es decir, existe una sola fuente del cual se recibe la información que es el responsable de opinar y retroalimentar acerca del desempeño (Macías, 2020).

Este tipo de evaluación de desempeño permite conocer cómo se ha desarrollado el colaborador a partir de la percepción de su línea de supervisión directa, la finalidad de este tipo de evaluación es interpretar ciertos componentes sólo con la retroalimentación de su jefe directo.

1.6.8.2. Evaluación 180°. Se menciona que es la evaluación de desempeño en la que la información se obtiene del colaborador propio de su línea de supervisión directa para conocer como proyecta y lleva a cabo sus funciones, además se fundamenta en fuentes como el compañero de su mismo nivel jerárquico y algún otro cliente con el que tenga contacto directo con la finalidad de conocer el rendimiento del colaborador en la organización con la retroalimentación obtenida de los participantes (Flores y Cervantes, 2019).

Aquí se enfatiza la participación de dos o más personas para de evaluación de desempeño de un colaborador, indistintamente del área a la que pertenece el trabajador, la retroalimentación se enfoca de forma vertical con su jefe inmediato y de forma horizontal con sus compañeros de trabajo o clientes internos con los que se establezca relación directa de trabajo.

1.6.8.3. Evaluación 270°. La evaluación de 270° es aquella en la que el colaborador evaluado recibe el feed back de tres fuentes directas, en este caso línea de supervisión directa, compañeros de su mismo nivel y sus subalternos acerca del rendimiento en cuanto al cumplimiento de sus funciones correspondientes al puesto de trabajo (Báez, 2018).

Para este tipo de evaluación del colaborador se considera a tres o más partes, es decir intervienen la línea de supervisión directa o jefe inmediato, compañero de su mismo nivel jerárquico y colaboradores que se encuentren bajo su línea jerárquica es decir que sus subordinados, general este tipo de evaluaciones se les hace a aquellos líderes de equipo o directores.

1.6.8.4. Evaluación 360°. Este tipo de evaluación de desempeño también es conocido como feed back 360°, el cuál evalúa las competencias que caracteriza al colaborador, se enfoca con varias fuentes y observadores de su entorno laboral con datos informativos confidenciales, como miembros de esta evaluación se tiene a su línea de supervisión directa, un compañero de su mismo nivel y de aplicarse un subordinado (Flores y Cervantes, 2019).

Este es una evaluación general de desempeño que se aplica a aquellos colaboradores que cumplen con todas estas relaciones de trabajo, hoy es decir de forma vertical será evaluado por su jefe inmediato, de forma horizontal por sus compañeros de área que se encuentren en su mismo nivel jerárquico, subordinados o equipo de trabajo al que lidere, clientes externos o internos en las que se identifique su gestión.

1.6.9. Factores Organizacionales

1.6.9.1. Liderazgo. Ostenta que la palabra liderazgo es el cúmulo de habilidades de un individuo para influir, motivar y direccionar a otras personas con el fin de alcanzar metas propuestas en cualquier ámbito, no figura el poder dentro de un organización en sentido jerárquico, más bien, es la disciplina de saber escuchar y saber actuar en beneficio de un equipo para satisfacer necesidades del cual resulte un trabajo entusiasta y cree compromiso por parte de los colaboradores con la organización a la que pertenecen (Ruiz, 2017).

Desde una perspectiva empresarial, el liderazgo es el resultado de visualizar a una persona capaz de establecer un diálogo claro y directo con su equipo, es reconocer el respeto a su trabajo y al de los más sin sobrepasar sus ideales, el relacionarse con personas metafóricamente de mundos diferentes es saber entender situaciones y reacciones para sobrellevar distintos estilos en las relaciones entre él y quienes estén bajo su dirección para trabajar tras un objetivo en común (Harvard Business Review Press, 2019).

Liderar es saber gestionar un grupo de personas en donde ellos mismo se convierten su máximo limitante, debido a que, las ideologías o métodos no son los mismos en todos los líderes, pues cada uno basa su dirección en experiencias propias y creencias relativamente de lo que está bien o mal y es lo que transmiten en su equipo, el liderazgo de una persona influye de forma positiva o negativa en su equipo lo que puede asegurar el éxito o fracaso de sus objetivos (Toca, 2020).

El liderazgo en el ámbito empresarial es que el grupo de habilidades, características, aptitudes y actitudes que influyen en un equipo de trabajo para conseguir metas propuestas, busca la posibilidad de trabajar en equipo para lograr objetivos en común, su impacto delimitará el éxito o fracaso de un grupo.

1.6.9.2. Planificación. Dentro de los factores organizacionales se define a la planificación como el proceso de establecer pasos o etapas a cumplir para satisfacer necesidades individuales o colectivas, consiste en analizar el contexto de lo que hay que hacer y crear soluciones en base a recursos y tiempos para cumplir con las metas propuestas, esta acción facilita la ejecución de procesos a los distintos puestos de trabajo en donde se da lugar a prioridades con el fin de usar estratégicamente lo que se dispone (Herrero et al., 2018).

Se manifiesta que la planificación es el proceso simplificado de crear programas para el cumplimiento de objetivos, en donde se organiza a los empleados disponibles con recursos y horarios para el trazo de estrategias ante ciertas necesidades que integren conocimientos, capacidades y obligaciones, esto permite que la organización sea más eficiente y eficaz en la ejecución de cada una de sus ocupaciones (Reverté y Merino, 2018).

Desde otra perspectiva en la administración la planificación conforma una etapa primordial en el proceso administrativo, puesto que es la fase en donde se contemplan todas las necesidades y estrategias a cubrir para poder alcanzar metas individuales y colectivas y destinar el uso de recursos necesarios para poder ejecutar cualquier actividad a partir de conocimientos y capacidades de quienes conformen un equipo de trabajo.

1.6.9.3. Metodología de Trabajo. La metodología de trabajo hace referencia al proceso que se lleva a cabo por parte del colaborador en donde se acumula una serie de técnicas y métodos de funcionamiento de procesos administrativos y operativos que direccionen las tareas de trabajo. Puede variar según el puesto de trabajo, el cargo que desempeña, organización a la que pertenezca (Galván y Sánchez, 2019).

Explican que la metodología de trabajo es el grupo de técnicas y herramientas que se establece como determinado proceso a cumplir para alcanzar ciertos objetivos empresariales, conformado por pasos sucesivos que permiten avanzar junto con recursos idóneos para optimizar y reducir riesgos por el desconocimiento de ciertos temas (Nardulli y Gullo, 2018).

Este apartado detalla todos los procesos, métodos, técnicas, instrumentos, herramientas, conocimientos y recursos que el colaborador dispone para ejecutar las actividades laborales que rige sus funciones en cuanto al puesto de trabajo que ocupa en la organización, estos pueden variar y adaptarse según las necesidades que el colaborador tiene que suplir para el cumplimiento de objetivos organizacionales.

1.6.9.4. Condiciones Laborales. En el mundo organizacional las condiciones laborales describen aquellos factores a los que se encuentran expuestas las personas y son parte del factor humano, detallan el estado en el que se encuentra el entorno laboral en dónde se despliegan los puestos de trabajo, aquellos factores que inciden de forma externa o interna en los espacios de trabajo del colaborador (Bouzas y Reyes, 2019).

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (Vidal, 2019).

Determinan a nivel interno y externo todas aquellas características A las que esté expuesto el colaborador al momento de ejecutar sus funciones, las cuales pueden ser de beneficio o problemática en su puesto de trabajo, es decir, son aquellas condiciones bajo las que el colaborador debe trabajar.

1.6.9.5. Cultura Organizacional. Comúnmente se la conoce también como cultura corporativa es la encargada de agrupar distintas creencias, valores, principios, normas y reglas de funcionamiento de la organización que rigen el comportamiento individual y el organizacional, entre otros aspectos que se pueden establecer pueden ser la política de relaciones laborales, comunicación organizacional, es decir canales por los que se puede comunicar los colaboradores. En otras palabras, es definir el tipo de personalidad que identifica a una organización (Camacho y Mayorga, 2017).

La cultura organizacional es el conjunto de factores que establecen la identidad corporativa y a bajo los cuales se rigen los colaboradores para poder diferenciarse de las demás empresas, su principal objetivo es demostrar al colaborador que es parte de una organización relevante y el interés de la empresa hacia el colaborador es justa, en base a las normativas existentes es posible delimitar el comportamiento del individuo con otros entornos.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Enfoque de la Investigación

La investigación con enfoque cuantitativo es aquella que busca estudiar de manera objetiva las variables de estudio a través de análisis estadísticos que se desarrollan por la recopilación y procesamiento de datos matemáticos con el objetivo de establecer una comprobación numérica entre dos objetos de estudio en donde la fuente principal de respuesta es la población (Perez et.al, 2020).

Es así como indican que esta investigación a diferencia de la cualitativa si involucra conteos y cálculos que permiten probar hipótesis al examinar estadísticas de distintas fuentes, en donde relaciona directamente la matemática con los hechos en observación para respaldar las variables y comprobar cierto supuesto (Monroy y Nava 2018).

El enfoque cuantitativo pretende explicar con relaciones causales el comportamiento en una población ante fenómenos objeto de estudio para interpretar la relación existente entre variables y medir numéricamente respuestas específicas ante objetivos estadísticos.

Este proyecto investigativo tuvo un enfoque cuantitativo dado que el propósito principal fue relacionar los riesgos psicosociales y la productividad en los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda. a partir de la compilación de datos numéricos obtenidos en las evaluaciones respectivamente realizadas a la población seleccionada con los instrumentos designados por la empresa para dichos procesos, en donde se comprendió el comportamiento de los colaboradores en las respuestas a las evaluaciones de ambas variables, posteriormente se realizó un análisis estadístico y descriptivo en base a los cuales se interpretó los resultados como contribuciones para los objetivos investigativos plasmados inicialmente.

Este enfoque proporcionó información numérica real, puesto que existieron fuentes confiables de las cuales se generaron los datos, en este caso de evaluaciones aplicadas al personal de la gerencia de operaciones en cuanto a los factores de riesgo psicosocial y los

componentes del desempeño, lo que permitió la descripción y entendimiento de escenarios que determinaron los aspectos de estudio necesarios para la relación de ambas variables.

2.2. Alcance o Tipo de la Investigación

2.2.1. Descriptivo

Se menciona que la investigación descriptiva es aquella que puntualiza el estudio de determinadas características que definen a la población la cual es sujeto de análisis, con el fin de identificar rasgos relevantes y diferenciadores del comportamiento de quienes sean el objeto de estudio al responder interrogaciones elementales para describir y clasificar información que contextualice cualquier fenómeno generado para justificar el problema identificado (Baez, 2018).

Este nivel de investigación prioriza a la acción que debe llevar a cabo el investigador puesto que será el encargado de describir todos los detalles o elementos que incidan en el problema de investigación, es decir, se busca establecer todos los factores que componen las variables de estudio y más no se desarrolle el problema como tal, más bien hace énfasis en que su ejecución no debe existir manipulación de datos, ya que dejaría de ser una investigación descriptiva (Cohen y Gómez, 2019).

Se utilizó un nivel de investigación descriptiva dado que se detalló las características y cualidades de los datos que contextualizaron ambas variables es decir a los factores de riesgo psicosocial y la productividad, se categorizó la información otorgada por parte del departamento de talento humano tal y como se autorizó, la utilización de base datos pertenecientes a la empresa fue sin manipulación alguna para un estudio eficiente, real y veraz.

A raíz del problema de estudio se estableció detalles de los elementos de ambas variables a través de la investigación descriptiva los cuales representaron soporte y justificación para el desarrollo del mismo, con el único propósito de sustentar las variables consideradas en la investigación.

2.2.2. Explicativo

Este nivel de investigación se enfoca en explicar la existencia de un determinado fenómeno o escenario en el que se busca comprender los datos disponibles y hallar nuevos

datos mediante la investigación a realizar, se conforma por ideas, supuestos, hipótesis de las variables que se hayan considerado para el estudio, permite establecer puntos explicativos correlaciones tanto como puntos causales (Perez et al., 2020)

La investigación explicativa es aquella responsable no sólo de describir alguna problemática, más bien busca hallar las razones por las que se origina cierto fenómeno, a partir de esto es posible la propuesta de ciertas teorías que puedan comprobarse con la disponibilidad de datos.

El nivel de esta investigación fue también explicativo debido a que se detalló con datos reales el contexto de ambas variables como base de información disponible, se determinó cuáles fueron los factores de riesgo psicosocial y los componentes que evalúa Bioalimentar Cia. Ltda. a sus colaboradores en cuanto al desempeño enfocado en la productividad, con el propósito de definir aún más el origen y desarrollo del problema de estudio.

2.2.3. Correlacional

La investigación correlacional es reconocida por medir dos variables para con los datos obtenidos hallar un tipo de correlación, y como el comportamiento de una influye en la conducta de la otra en donde establece una o más relaciones directas y no causales en la investigación (Abreu, 2019).

Se utilizó una investigación correlacional para identificar si existía correlación entre ambas variables de investigación, las mismas que corresponden a riesgos psicosociales y la productividad respectivamente a través de un análisis estadístico.

2.3. Modalidad

2.3.1. Investigación Documental

La investigación documental es una técnica básica y justificada de compilación de datos en un caso de estudio, es aquí donde el investigador puede hacer uso de cualquier documento público privado, jurídico o autoría externa que brinde información específica

necesaria para aportar y apoyar teorías que se estipulen en una investigación, la principal metodología que interviene es el análisis documental, el mismo que engloba factores cognitivos, documentales, psicológicos al momento de recaudar datos (Perez et al., 2020).

La investigación documental es un método que facilita la sustentación del contenido en un caso de estudio ya que permite recopilar datos a partir de documentos físicos o digitales que se disponga para el análisis, estos pueden ser expedientes, informes, registros, hojas oficiales o privadas que contengan información veraz y válida que sean respaldo de procesos legales o reales.

En este proyecto de titulación se utilizó una investigación documental debido a la recopilación de datos de las variables obtenidas de la base de datos de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda., en donde existió constancia de los siguientes documentos: informes realizados por el departamento de talento humano, expedientes de cada colaborador, trabajos de campo publicados en informes gerenciales, evaluaciones de desempeño, registro digital y físico de actividades operativas y administrativas realizadas en la gerencia de operaciones que sustentaron y justificaron datos cuantitativos y cualitativos que aportaron al desarrollo de la investigación.

Fue este tipo de investigación que permitió trabajar en el estudio con datos ya generados previamente por la empresa, puesto que se llevó a cabo un análisis documental con la información disponible para establecer los métodos y recursos a utilizarse en el desarrollo de la presente investigación con la finalidad de generar nuevos conocimientos a partir de datos anteriores.

2.3.2. Investigación Bibliográfica

La investigación bibliográfica busca hallar contribuciones teóricas o científicas para el estudio de un tema determinado en donde el punto de vista de cierto autor sea un dato verídico y referencial para respaldar definiciones y opiniones de forma profesional, el proceso debe ser muy estructurado, puesto que permite reconocer diferencias o semejanzas lo idealizado de lo estipulado (Baena, 2017).

La investigación bibliográfica es aquella fase en la que se compila conceptos de forma estructurada y válida en temas relacionados al estudio ejecutados por otros investigadores que no son participes directos en el análisis de la temática, sin embargo, al tratarse del conocimiento de alguien más se referencia la autoría como aporte de la consideración para el contenido del estudio.

Se utilizó la investigación bibliográfica al considerar las fuentes primarias como apoyo para la obtención de información directa y veraz de la población de estudio a través de documentos, registros físicos y digitales, históricos, expedientes, informes y evaluaciones en los que fueron parte los colaboradores de la gerencia de operaciones para contextualizar el comportamiento de cada variable.

Como herramienta de aporte técnico también se analizó y citó fuentes secundarias conforme a que las variables consideradas para el caso se trataron de temas administrativos, lo cuales fueron fundamentados con el conocimiento de otros investigadores según aportes previos referenciales al estudio como soporte para llevar a cabo este proyecto de titulación.

2.4. Población y Muestra

2.4.1. Población

Especifica que se refiere al grupo de unidades o componentes que comparten una característica en común, pueden ser un conjunto de personas, instituciones, grupos, organizaciones, barrios o parroquias que representan el objeto de estudio en una investigación a partir de la tipificación de ciertos rasgos analizados (Martínez, 2020).

Bioalimentar Cia. Ltda. por su experiencia en el mercado le ha permitido que su tamaño se triplique a pasos agigantados y aún en la actualidad no deja de expandir su negocio a lo largo del Ecuador, con este antecedente, se consideró como población de este proyecto de investigación a una de las gerencias con mayor incidencia en la empresa, puesto que es la pieza fundamental de la fabricación de las diferentes líneas de productos que maneja la empresa.

La gerencia de operaciones corresponde al área con mayor número de colaboradores de la empresa con un total de 143 trabajadores, de los cuales el 91,60% pertenece al equipo operativo y el 8,40% conforma el equipo administrativo, esta información fue proporcionada por nómina de la empresa con una fecha corte hasta el 14 de junio del 2022, los cuales fueron identificados respectivamente según el puesto de trabajo.

N: 143 colaboradores de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda.

Actualmente en Bioalimentar Cia. Ltda. existe un total de 143 personas que pertenecen a la gerencia de operaciones de los cuales son:

Tabla 1.

Identificación de puestos de trabajo

Puesto de trabajo	Nº colaboradores	% que ocupan en el equipo
Operarios	131	91,60 %
Administrativos	12	8,40 %

Nota. En la Tabla 1 se muestra el número de colaboradores que pertenecen actualmente a cada puesto trabajo en la empresa Bioalimentar Cia. Ltda.

Dentro de los colaboradores que pertenecen al equipo administrativo se consideró a todas las personas que realizan trabajo presencial y teletrabajo que incluye cargos críticos, líderes y asistentes, es decir, aquellas personas que tienen formación de tercer y cuarto nivel, trabajan 8 horas diarias o más según las necesidades de producción que presente la organización, sus actividades por lo general se desarrollan en oficinas netamente, se encargan de brindar atención al cliente interno y externo.

En cuanto al equipo operativo de esta gerencia se pudo identificar que lo conforman el mayor porcentaje de trabajadores, sus actividades están enfocadas en la recepción de materia prima, el embolsado, clasificado, estiaje y salida de productos terminados de todas las líneas de productos correspondientes, son personas que tienen una formación de

secundaria, es decir sólo bachilleres, sus funciones son fundamentales y exhaustas debido a que el ritmo de trabajo y la carga laboral es fuerte, pues representan el corazón de Bioalimentar Cia. Ltda.

Es así como se identificó la población de la investigación, el estudio al estar dirigido en esta empresa fue necesario abarcar todos los colaboradores miembros de la gerencia seleccionada, en donde se recopiló información desde diferentes perspectivas regidos por los cargos que ocupan en la empresa para comparar e interpretar comportamientos de cada individuo.

2.4.2. Cálculo de la Muestra

Explica que es una herramienta vital dentro de una investigación científica cuya finalidad es obtener la representación idónea de la población en estudio para identificar que parte en sí del universo debe estudiarse al tomar en cuenta características que definan el objetivo de investigación, es decir delimita un subconjunto o porción extraída de los sujetos de análisis para un fin investigativo específico, puede calcularse mediante fórmulas o representación lógica de datos (Arenal, 2019).

La población de este estudio se limitó a 143 colaboradores, sin embargo, para la muestra se consideró su totalidad debido a que el interés de investigación estuvo enfocado en el personal administrativo tanto como operativo de la organización, y al ser un volumen simplificado de datos se estableció la misma población como muestra, de los cuales se obtuvieron datos necesarios otorgados por la empresa.

La gerencia de operaciones se caracteriza por ser el equipo de trabajo con más personal con relación a otras gerencias debido a que representan el giro de negocio, es la encargada de llevar a cabo la producción de las distintas soluciones nutritivas para satisfacer a todas sus líneas de clientes internos y externos que confían en la calidad de los productos de la empresa.

2.4.3. Análisis de la Muestra

A partir del universo se especificó la muestra que fue un total de 131 colaboradores operativos y 12 administrativos que pertenecen a la gerencia de operaciones, este departamento se caracteriza por ser el equipo de trabajo con más personal en relación a otras gerencias debido a que representan el giro de negocio, es la encargada de llevar a

cabo la producción de las distintas soluciones nutritivas para satisfacer a todas sus líneas de clientes internos y externos que confían en la calidad de los productos de la empresa.

2.5. Técnica e Instrumento de Recolección de Información

Se explica que es considerada como la herramienta o el modo que ejerce un investigador en un estudio para relacionarse con las personas que participen de este proceso, con el único objetivo de poder conseguir datos que representen un aporte en el hallazgo de respuestas ante interrogaciones, la cual utiliza distintos procedimientos para recopilar información necesaria para el análisis (Padua, 2018).

Se representa un recurso vital en una investigación puesto que a través de distintos instrumentos o métodos permite que el compilar datos sea sencillo y con enfoque, lo que demuestra planificación y preparación por parte de los interesados, posterior a ello, el análisis y la categorización de la información se lleva a cabo a partir de los datos obtenidos del objeto de estudio, lo que genera una perspectiva clara del desenvolvimiento del estudio del problema (Arenal, 2019).

2.5.1. Técnica: Estudio de casos

El estudio de casos como tal se lo puede definir como un método el cual es utilizado para el proceso de indagación este se enfoca en analizar de forma sistemática y a profundidad acerca de casos administrativos o de otro tipo con el fin de examinar la naturaleza de una situación organizacional (Padua, 2018).

Se realizó un estudio de casos ya que se utilizó base de datos de evaluaciones generales de desempeño de la gerencia de operaciones, informes gerenciales, evaluaciones de riesgos psicosociales (instrumentos FPSICO) aplicados a los colaboradores de la gerencia de operaciones, en dónde se adquirió información real de datos cuantitativos y cualitativos que se analizaron conjuntamente para establecer la metodología de estudio y sus respectivas interpretaciones.

2.5.2. Instrumento: FPSICO

El método mayormente ocupado a nivel mundial para poder evaluar el impacto de riesgos psicosociales en los colaboradores de empresas es el FPSICO 4.0 en su última

versión actualizada, este consta de 44 preguntas en donde se desarrollan 89 ítems a lo largo de la evaluación puesto que se consideran nueve factores para poder medir en base a esos aspectos la situación actual del colaborador con la empresa, Esta evaluación fue desarrollada en la NTP 443 y puesta al día en la NTP 926. en base a lo que estipula (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022) estos son los factores que fueron evaluados:

- Autonomía
- Carga De Trabajo
- Demandas Psicológicas
- Variedad/ Contenido
- Participación/ Supervisión
- Interés Por Trabajador/ Compensación
- Desempeño Del Rol
- Relaciones De Apoyo Social

Es así como en Biolimentar Cia. Ltda. para evaluar los riesgos psicosociales de los colaboradores en el año 2022 se decidió a hacer uso del instrumento FPSICO en su última versión actualizada 4.0 para poder recabar información veraz y necesaria en donde se tuvo resultados referentes a la situación que vivió el colaborador con la empresa en el año previo 2021.

El departamento de talento humano decidió aplicar estas evaluaciones a todo el personal de la empresa de forma digital al personal administrativo y de forma física a los grupos operativos, este instrumento es anónimo por lo tanto la información es confidencial y no puede ser transferida a personas que no tengan ninguna relación directa con el tema de riesgos psicosociales.

Evaluar al personal completo de la empresa tomó un tiempo alrededor de dos meses y medio, puesto que se tenía que tabular las respuestas obtenidas por los colaboradores a cada una de las preguntas realizadas, en este sentido, se aplicó 143 cuestionarios al personal administrativo y operativo de la gerencia de operaciones en dónde a partir de esa base de datos se detalla las discusiones de las respuestas brindadas al cuestionario.

2.5.3. Instrumento: Evaluación de Desempeño General

El siguiente instrumento utilizado para poder recabar información acerca del desempeño general de los colaboradores de la agencia de operaciones en Bioalimentar fue el formato digital con REG:3.5.3-1, en donde se calificó de forma anual el desempeño laboral de los 143 colaboradores, a partir de lo cual se obtuvo los siguientes resultados estipulados en el capítulo III.

2.5.4 Medidas Análisis Estadístico

2.5.4.1. Diagrama de Cajas y Bigotes. Se lo puede definir como un método eficiente el cual pretende demostrar de manera visual un conjunto de datos cuantitativos por medio de la representación de cuartiles, el diagrama de cajas y bigotes consiste en una figura rectangular el cual está dividido de forma vertical por un segmento que indica donde se posiciona la mediana, su cuartiles primero y tercero, la principal ventaja de la utilización de este diagrama es que lograr comparar dos o más conjuntos de datos (Flores y Flores, 2018).

2.5.4.2. Histograma. Se lo puede definir como un gráfico el cual es utilizado para la representación de frecuencias de un conjunto de datos en específico, comúnmente es de gran utilidad para obtener una noción general de un tema de estudio, la ventaja del uso de esta herramienta como es el histograma es que facilita la exposición y comprensión de un conjunto de datos extenso (Barrios et al., 2021).

2.5.4.3. Normalidad. El propósito de la normalidad es analizar cuanto difiere la distribución de un conjunto de datos en relación con lo esperado, en caso de que dicha información sea procedente de una distribución normal con la mediana y la desviación típica podrán diferenciarse tres aspectos distintos como son la representación gráfica, métodos analíticos y tres de hipótesis (Tapia et al., 2021).

2.5.4.4. Análisis descriptivo. El análisis descriptivo se enfoca en explicar las tendencias esenciales en relación a los datos existente y posteriormente observar las distintas situaciones que conduzcan a nuevos sucesos, este método como tal esta basa en la aplicación de una o varias interrogantes investigativas las cuales no poseen una hipótesis, del mismo es importante detallar que este tipo de análisis ayuda a la recopilación

de datos relacionados a un tema de interés investigativo, los organiza, tabula y describe (Fernández, 2020).

2.5.4.5. Media. Se la puede definir como el promedio de un conjunto de datos numéricos recopilados, el proceso de obtención de este valor se lo efectúa mediante la división de la suma de un conglomerado de datos cuantitativos en la cantidad de estos, el resultado obtenido se expresará en las mismas unidades de media con las que se planteó y realizo el cálculo (Bencardino, 2019).

2.5.4.6. Error típico. El error típico o también conocido como error estándar es el grado de fiabilidad de un conjunto de interrogantes, la función principal que cumple es establecer un margen en base a una puntuación real, dicho margen deberá estar ubicadas dentro de todas las posibles puntuaciones en caso de que el examen o conjunto de datos cuantitativos se repita de forma constante, dentro de una distribución de datos (Moreno et al., 2019)

2.5.4.7. Mediana. De forma simplificada a la mediana se la puede conceptualizar como el valor el cual ocupa el lugar central de un conjunto de datos cuando estos estén ordenados de mayor a menos, se la representa comúnmente como “Me”, cabe mencionar que la aplicación y determinación de la mediana es aplicable solamente con datos cuantitativos (Ríos y Peña, 2020).

2.5.4.8. Moda. En el ámbito de la estadística a la moda se la puede definir como el numero el cual está representado más veces entro de un conjunto de datos cuantitativos es decir que es el valor que posee mayor frecuencia absoluta dentro de dicho conjunto, puede ser utilizado en estudios con variables cuantitativas y cualitativas (Salazar y Castillo, 2018).

2.5.4.9. Desviación estándar. La desviación estándar o también conocida como la desviación típica se lo puede definir como una medida la cual ofrece información en cuanto a la dispersión media de una variable de estudio, la determinación de dicho calculo posee rangos de respuesta iguales o mayores a cero, es importante mencionar que mientras más dispersa este el conjunto de datos de estudio mayor será la desviación estándar resultante (Canto et al., 2020).

2.5.4.10. Coeficiente de asimetría. El coeficiente de asimetría se lo puede definir como el método de medición de una distribución con respecto a la media, al obtener un valor positivo de la aplicación del cálculo de esta representa una distribución sesgada hacia la izquierda es decir una orientación positiva y en caso contrario se obtendrá una distribución sesgada hacia la derecha (Muñoz et al., 2019)

2.5.4.11. Intervalos de confianza. Al intervalo de confianza dentro del ámbito estadístico se lo puede conceptualizar como una técnica la cual es utilizada para acotar ya sea un par o varios pares de valores numéricos, dentro de los cuales se deberá determinar la estimación puntual requerida, la determinación de esta permitirá obtener una media muestral una superior e inferior (Santabárbara, 2019).

2.5.4.12. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov. Se define como un método estadístico por el cual se puede determinar el tipo de distribución que tiene una muestra de datos, Puesto que aquí se identifica valores mínimos y máximos como rango para afirmar una distribución homogénea o no (Monge et al., 2023).

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

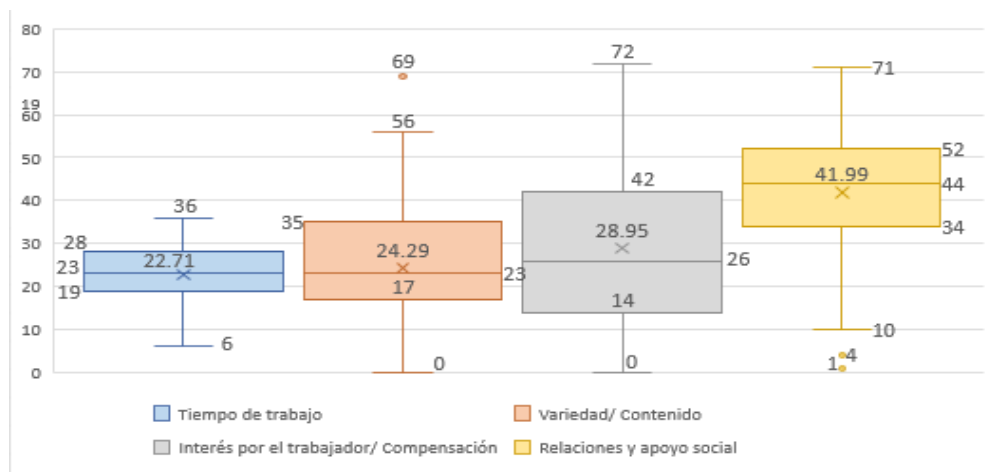
3.1. Riesgos Psicosociales

Para realizar el análisis de la distribución de datos de los nueve factores de riesgo psicosocial se graficó diagramas de cajas y bigotes a partir de las 143 respuestas entregadas por los colaboradores de la gerencia de operaciones ante la aplicación del instrumento FPSICO 4.0. Se comparó los conjuntos de datos según la estandarización de rangos de cada factor presentados en el informe agrupado de resultados, en donde se consideró valor mínimo y valor máximo respectivamente, en función aquello se describe lo siguiente:

Diagrama de cajas y bigotes

Figura 1

Diagrama de caja y bigotes de los factores TT, VC, ITC y RAS



Nota: Factores de riesgo psicosocial que se encontraban en un rango pequeño entre 0 y 69 puntos. Elaborado: Investigadora.

Análisis e interpretación

Como se puede observar en la figura 1 el primer factor representado en el diagrama de cajas y bigotes corresponde al tiempo de trabajo, en donde se puede visualizar que de 143

respuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que la mediana central es de 23 puntos, la mediana inferior es de 19 puntos y la mediana superior es de 28 puntos, en cuanto a los cuartiles, el valor mínimo del conjunto de datos fue 6 puntos y el valor máximo fue 36 puntos, mismos que están representados por las extremidades de la caja, no existen puntos fuera de los bigotes por lo tanto no hay valores atípicos que superen o disminuyan la varianza de los datos, la caja con el 50% de los datos es pequeña lo que demuestra que los datos son consistentes en relación a la mediana, es decir, son más o menos simétricos y no hay mucho sesgo entre ellos.

El segundo factor graficado fue variedad/ contenido aquí se pudo identificar que de 143 respuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que la mediana central es de 23 puntos, la mediana inferior es de 17 puntos y la mediana superior es de 35 puntos, el valor mínimo del conjunto de datos fue 0 puntos y el valor máximo fue 56 puntos, mismos que están representados por las extremidades de la caja, si existe un punto fuera del bigote superior que es el valor 69 puntos lo que afirmó que existió datos atípicos que superen la varianza de los datos, la caja es más grande que la anterior lo que demuestra que los datos no son tan consistentes entre ellos pero por mínima diferencia en relación a la mediana, es decir, existe un poco de sesgo entre las respuestas de los colaboradores.

El tercer factor graficado fue interés por el trabajador/ compensación en dónde se reconoció que de 143 respuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que la mediana central fue de 26 puntos, la mediana inferior fue de 14 puntos y la mediana superior fue de 42 puntos, en cuanto a los extremos de caja, el valor mínimo del conjunto de datos fue 0 puntos y el valor máximo fue 72 puntos representados por los bigotes, no existen puntos fuera lo que afirmó que no hubo valores que superen la varianza de datos, sin embargo, el bigote superior es largo lo que

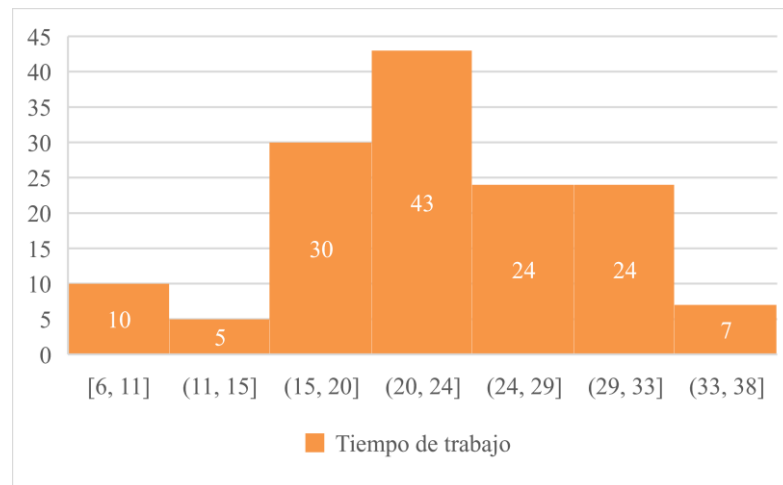
indicó que si hubo datos atípicos, la caja es grande por consiguiendo los datos del 50% no son tan simétricos y existe sesgo entre valores.

El cuarto factor representado fue relaciones/ apoyo social, aquí se pudo reconocer que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que la mediana inferior fue de 34 puntos y la mediana superior fue de 52 puntos, del primer percentil que abarca el 25% de los datos el valor mínimo fue 10 puntos y el valor máximo fue 71 puntos, mismos que están representados por las extremidades de la caja, si existen puntos fuera del bigote inferior 1 y 4 respectivamente, lo que indicó que si existe datos atípicos en el conjunto y disminuyeron la varianza de los datos, la caja es más grande que la anterior lo que demuestra que los datos no son tan consistentes entre ellos porque los valores están sesgados.

3.2. El tiempo de trabajo

Figura 2

Histograma Tiempo de trabajo



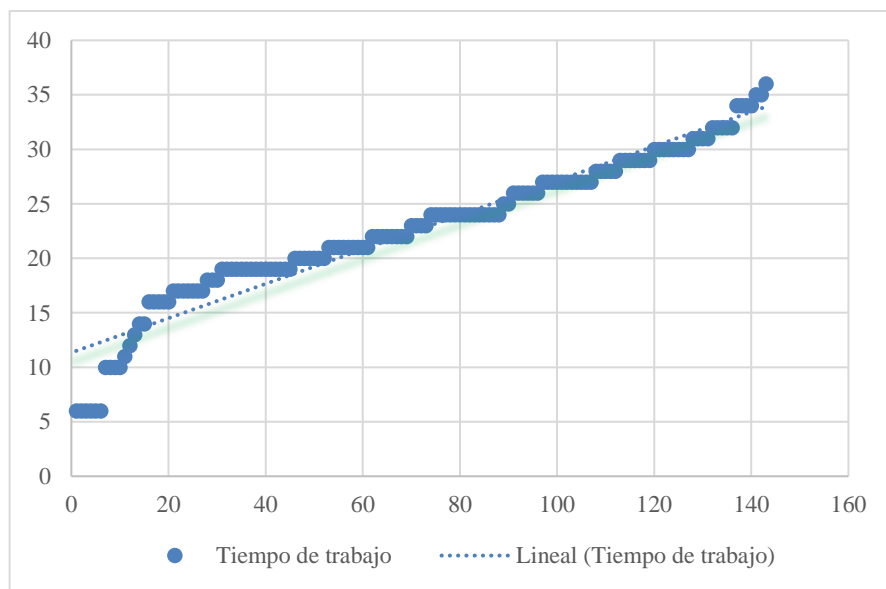
Nota: Respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor tiempo de trabajo graficadas por intervalos Elaborado: Investigadora.

Análisis e interpretación

Como se observa en la figura 2 el histograma de tiempo de trabajo detalla la distribución de datos por intervalos según los valores de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que los picos son las barras más altas que aglomaran la mayor cantidad de datos, en este factor se reconoció que la mayor cantidad de datos se encontraban en el centro, puesto que se identifica que el 43% de estos se distribuyen en la mitad del gráfico con valores entre 20 y 24 puntos, y junto a este en el lado izquierdo con un 30% los valores entre 15 y 20 puntos, se sintetizó que no es una distribución normal de datos debido a los desniveles de las barras aunque no existen valores atípicos que modifiquen grotescamente la distribución de datos.

Figura 3

Normalidad Tiempo de trabajo



Nota: : Representación de la normalidad de las respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor tiempo de trabajo. Elaborado: Investigadora.

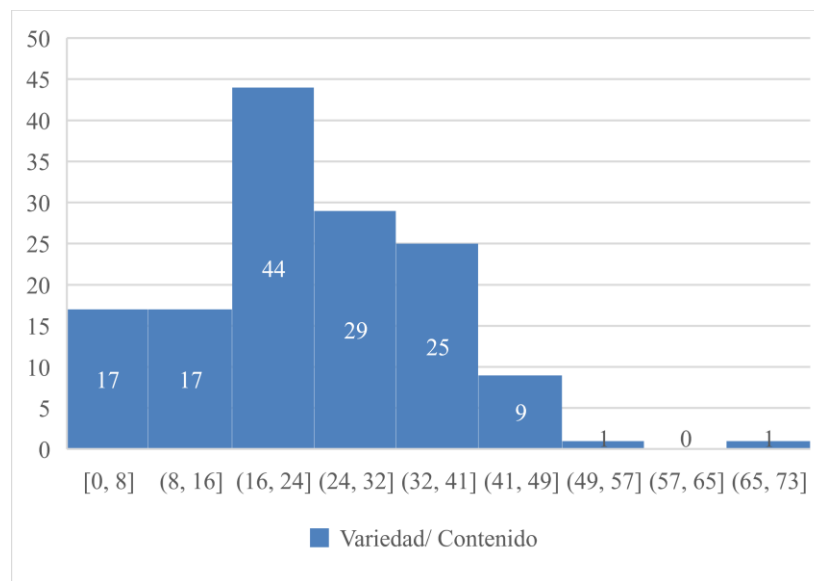
Análisis e interpretación

Como se puede observar en la figura 3 de normalidad de las 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que del factor tiempo de trabajo, la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos ideal, dado que hay valores atípicos que dispersa los puntos de la gráfica, en este sentido, la mayoría de datos se encuentran consistentes al seguir la línea modelo pero los restantes representan la distribución asimétrica hacia la izquierda de los datos por el desajuste simbolizado con puntos aislados en cuanto a la direcctriz plasmada.

3.3. Variedad/ Contenido

Figura 4

Histograma Variedad/ Contenido



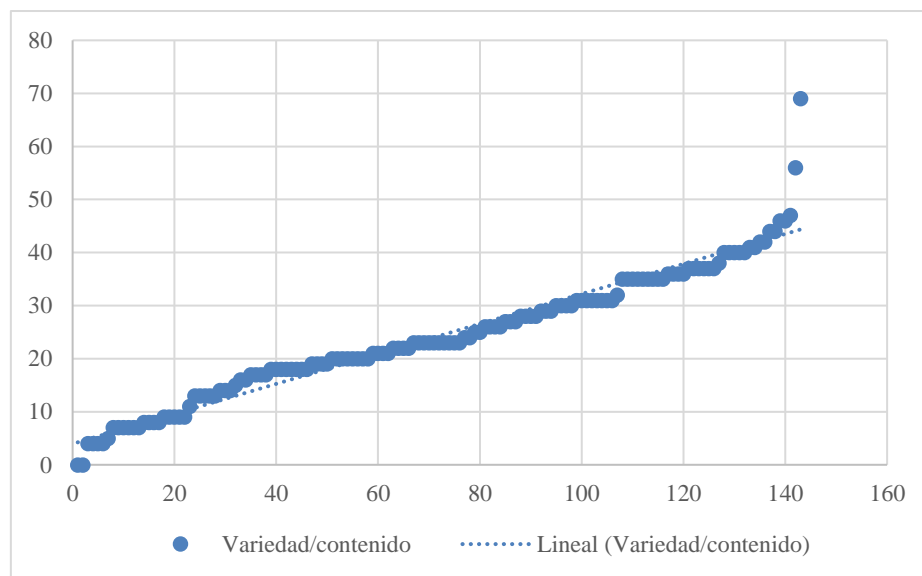
Nota: Respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor variedad/ contenido graficadas por intervalos Elaborado: Investigadora.

Análisis e interpretación

Como se puede observar en la figura 4 el histograma del factor variedad/ contenido se determina que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados como medias en el instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que el 44% de datos se encuentra en un rango de 16 a 24 puntos, seguido por el 29% de los valores que se encuentran en el rango 24 a 32 puntos, son estos picos que abarcan la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se establece que no existe una distribución normal de datos evidentemente, pero la mayor concentración de datos se encuentra parcialmente al lado izquierdo, por lo que se denomina asimétrico hacia la izquierda, sin embargo, hay presencia de valores atípicos lo que afecta drásticamente el resultado de la gráfica que son las barras más cortas, puesto que la existencia de datos comunes en ellas es mínima.

Figura 5

Normalidad Variedad/ Contenido



Nota: Representación de la normalidad a partir de las respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor variedad/contenido. Elaborado: Investigadora.

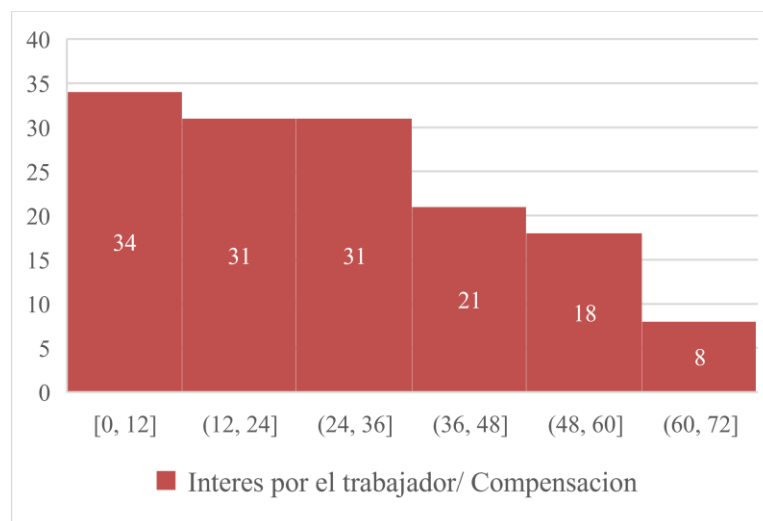
Análisis e interpretación

En la figura 5 la normalidad de variedad y contenido demuestra que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones que en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos normal muy enmarcada, sin embargo, simula cercanamente la dirección de la distribución normal, hay valores atípicos que influyen en los puntos de la gráfica, en este sentido, la mayoría de datos se encuentran consistentes direccionadas a la línea modelo, pero los otros datos representan la distribución asimétrica hacia la derecha notablemente debido a la tendencia de subida en el lado derecho, debido al desajuste, este factor simula de muy cerca una distribución normal, sin embargo existen valores atípicos que distorcionan la rectitud de la misma.

3.4. Interés por el trabajador/compensación

Figura 6

Histograma Interés por el trabajador/ compensación



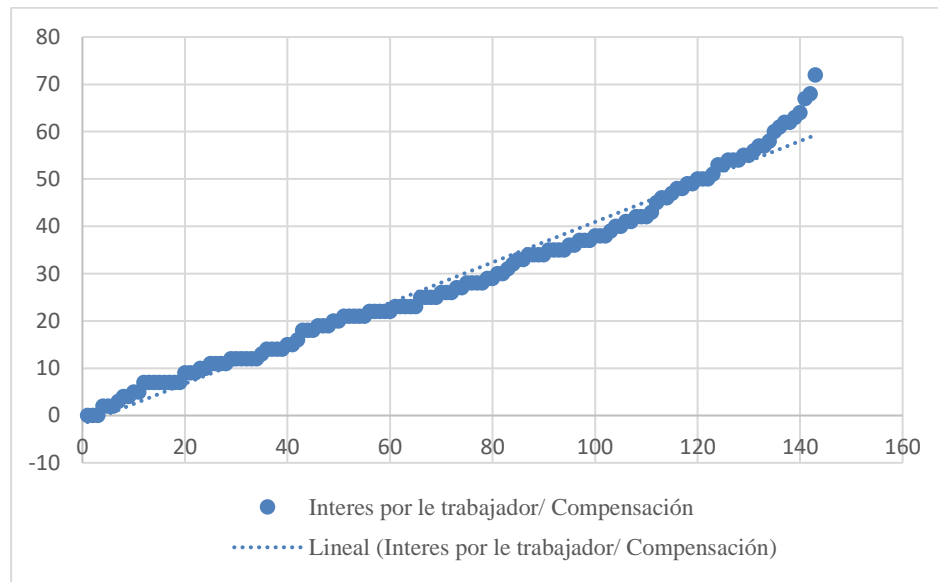
Nota: Respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor interés por el trabajador/ compensación graficadas por intervalos. Elaborado: Investigadora..

Análisis e interpretación

En la figura 6 el histograma del factor interés por el trabajador/ compensación se identifica que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones el 34% de valores se encuentra en un rango de 0 a 12 puntos seguido por el 31% de los valores que se encuentran en dos rangos 12 a 24 puntos y de 24 a 36 puntos, son estos picos que aglomaran la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se determina que no existe una distribución normal de datos, puesto que, existen datos atípicos que provocan desnivel entre rangos, la mayor concentración se encuentra completamente al lado izquierdo po lo que es es asimétrico hacia la izquierda, no existen valores muy atípicos que afecten drásticamente el resultado de la gráfica.

Figura 7

Normalidad Interés por el trabajador/ compensación



Nota: Representación de la normalidad a partir de las respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor interés por el trabajador/ compensación. Elaborado: Investigadora.

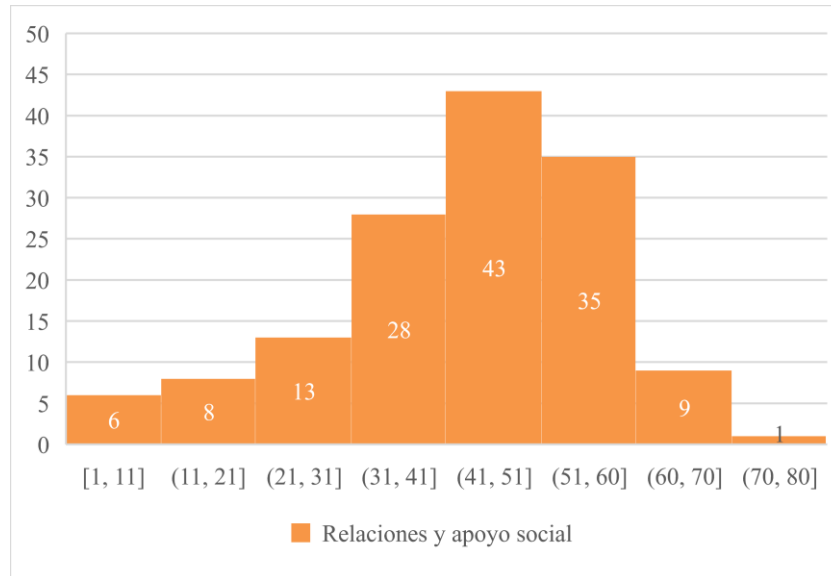
Análisis e interpretación

La normalidad del interés por el trabajador/compensación demuestra que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos ideal en su máxima representación ,sin embargo, simula cercanamente la distribución normal, en este sentido, la mayoría de datos se encuentran conglomerados pero con una leve tendencia hacia la izquierda y la derecha por datos asimétricos, pero los otros datos representan la distribución asimétrica hacia la derecha notablemente debido al desnivel en la terminación de los datos en la gráfica, existen valores atípicos que modifican el comportamiento de la gráfica debido a la diferencia entre dispersiones.

3.5. Relaciones/Apoyo Social

Figura 8

Relaciones y Apoyo Social



Nota: Respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor relaciones y apoyo social graficadas por intervalos. Elaborado: Investigadora..

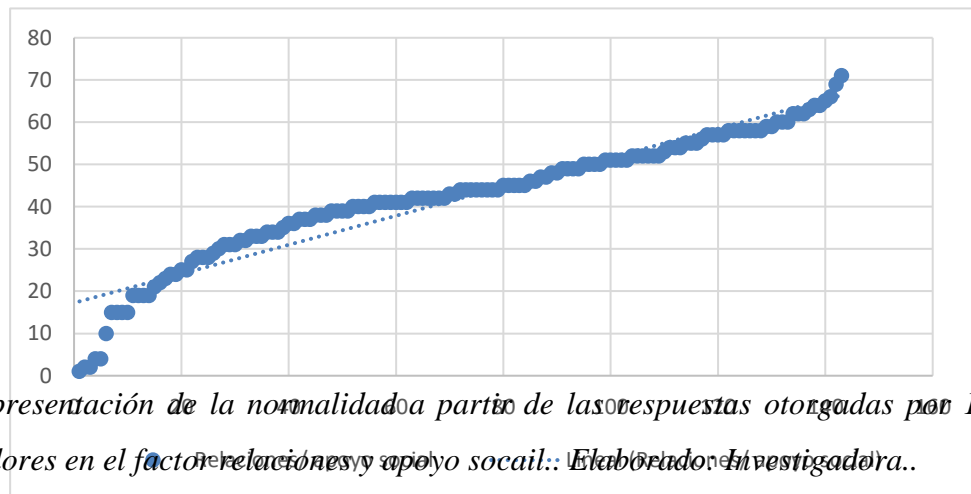
Análisis e interpretación

En el histograma del factor relaciones y apoyo social se reconoce que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones el 43% de datos se encuentra en un rango de 41 a 51 puntos seguido por el 35% de los valores que se encuentran en el rango 51 a 60 puntos, son estos picos que abarcan la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se establece que no existe una distribución normal de datos evidentemente, la mayor concentración de datos se encuentra entre el centro y parcialmente al lado derecho, por lo que se denomina asimétrico hacia la derecha, sin embargo, hay presencia de valores muy atípicos lo que

afecta drásticamente el resultado de la gráfica que es la barra más corta en relación a los otros rangos.

Figura 9

Normalidad Relaciones/ Apoyo Social

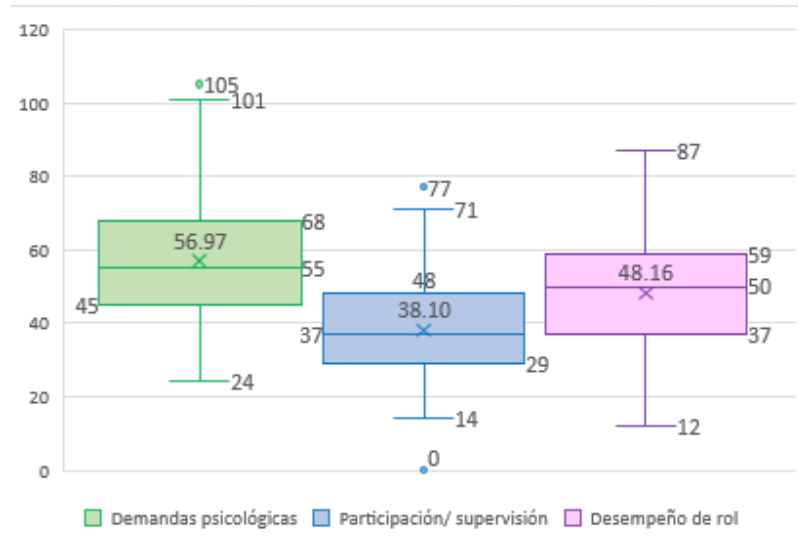


Análisis e interpretación

La normalidad del factor las relaciones y apoyo social enseña que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos normal debido a los desniveles de la recta bastante pronunciados a causa de los datos del estudio, por otro lado, la mayoría de datos se encuentran conglomerados parcialmente al lado izquierdo, leve tendencia hacia la derecha por datos asimétricos, pero los otros datos representan la distribución asimétrica hacia la izquierda, si existen valores atípicos que modifican el comportamiento de la gráfica debido a la diferencia entre dispersiones.

Figura 10

Diagrama de cajas y bigotes de DP, PS, DR



Nota: Se tomó en cuenta a tres factores de riesgo psicosocial que se encontraban en un rango entre 0 -120 puntos.

Análisis e interpretación

Como se puede observar en el diagrama de cajas y bigotes del gráfico 2 se pudo revelar que el factor de demandas psicológicas representando en la caja verde demostró que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que la mediana central es de 55, la mediana inferior es de 45 y la mediana superior es de 68, en cuanto a los cuartiles, el valor mínimo del conjunto de datos fue 24 puntos y el valor máximo fue 101 puntos ya que están limitados por las extremidades de la caja que contienen el 25% de los datos respectivamente, sin embargo, existe un punto fuera del bigote superior lo que indica que existen valores atípicos que superan la varianza esperada de los datos, la caja con el 50% de los datos demuestra que

son poco consistentes en relación a la mediana, es decir, son más o menos simétricos y existe un mínimo sesgo entre ellos por el valor atípico 105 puntos.

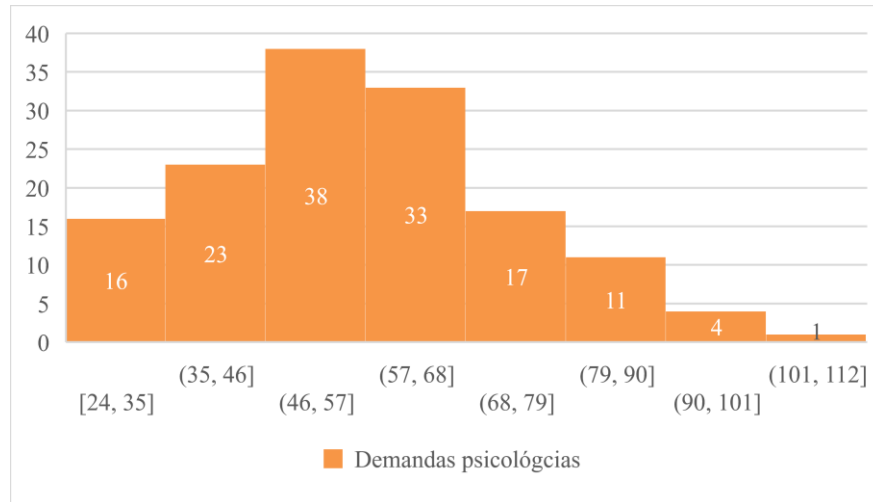
El sexto factor graficado fue participación/ supervisión que a partir de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que la mediana central fue de 37, la mediana inferior fue de 29 y la mediana superior fue de 48, el valor mínimo del conjunto de datos fue 14 puntos y el valor máximo fue 71 puntos, mismos que fueron limitados por las extremidades de la caja que contienen el 25% de los datos respectivamente, existen puntos fuera de los bigotes superior e inferior debido a que hubo valores que superaron y disminuyeron la varianza esperada de datos 0 y 77 proporcionalmente, la caja es pequeña lo que puntualizó que los datos si son consistentes en relación a la mediana y presenta un mínimo sesgo de datos por los valores atípicos representados.

En cuanto al séptimo factor graficado correspondiente al desempeño de rol que de entre 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se pudo deducir que la mediana central es de 50, la mediana inferior es de 37 y la mediana superior es de 59, el valor mínimo del conjunto de datos fue 12 puntos y el valor máximo fue 87 puntos, mismos que fueron limitados por los bigotes de la caja, no existen puntos fuera, por lo tanto no hay variación o disminución de los datos, la línea central está más cerca de la parte superior debido a que existe sesgo en los datos en relación a la mediana por la presencia de ciertos valores atípicos.

3.6. Demandas Psicológicas

Figura 11

Histograma Demandas psicológicas



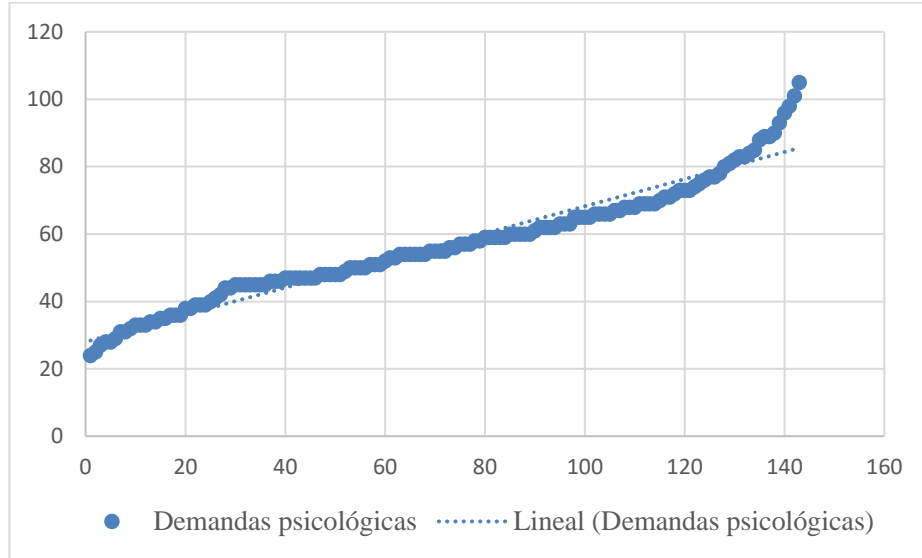
Nota: Respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor demandas psicológicas por intervalos. Elaborado: Investigadora..

Análisis e interpretación

En la figura 11 el histograma del factor demandas psicológicas se determina que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones, el 38% de datos se encuentra en un rango de 46 a 57 puntos seguido por el 33% de los valores que se encuentran en el rango 57 a 68 puntos, son estos picos que abarcan la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se establece que no existe una distribución normal de datos evidentemente, pero la mayor concentración de datos se encuentra parcialmente al lado izquierdo, por lo que se denomina asimétrico hacia la izquierda, sin embargo, hay presencia de valores muy atípicos lo que afecta drásticamente el resultado de la gráfica que es las barra más corta en relación a las otras.

Figura 12

Normalidad Demandas Psicológicas



Nota: Representación de la normalidad a partir de las respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor demandas psicológicas. Elaborado: Investigadora..

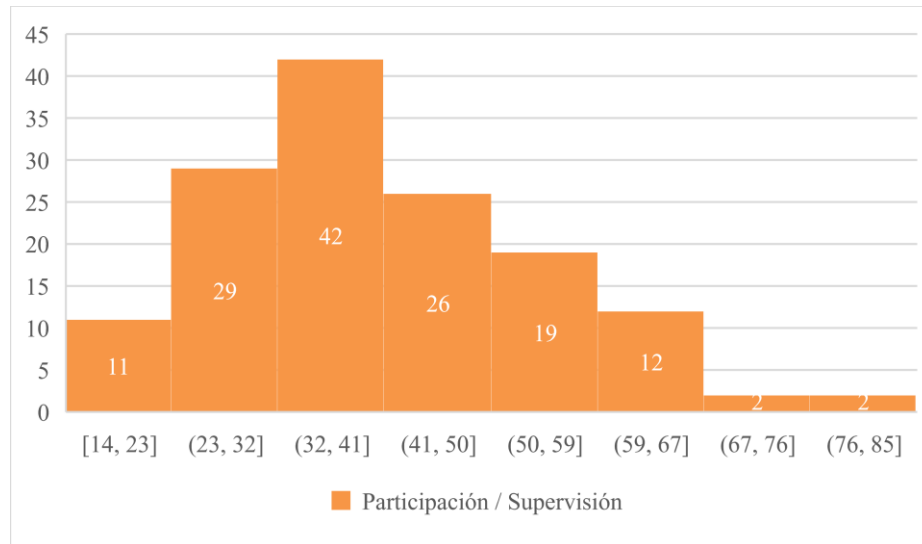
Análisis e interpretación

En la figura 12 la normalidad de demandas psicológicas indica que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos normal, dado que hay valores atípicos que dispersa los puntos de la gráfica, en este sentido, la mayoría de datos se encuentran consistentes direccionadas a la línea modelo, pero los otros datos representan la distribución asimétrica hacia derecha notablemente debido a la tendencia de subida en el lado derecho, debido al desajuste, este factor simula de muy cerca una distribución normal debido a que la presencia de valores atípicos no supera de forma grotesca la dispersión de los datos.

3.7. Participación/ Supervisión

Figura 13

Histograma Participación/ Supervisión



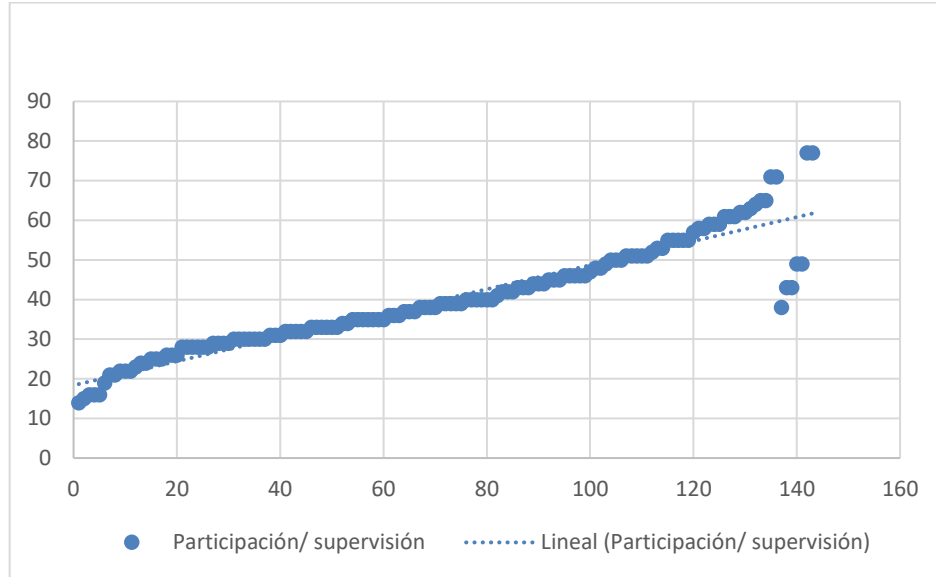
Nota: Respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor participación/supervisión por intervalos. Elaborado: Investigadora..

Análisis e interpretación

En el histograma del factor participación y supervisión se determina que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que el 42% de valores se encuentra en un rango de 32 y 41 puntos seguido por el 29% de los valores que se encuentran en un rango de 23 a 32 puntos, son estos picos que aglomaran la mayor cantidad de datos, por la graficación de las barras se deriva que no existe una distribución normal de datos, puesto que, existen datos atípicos que provocan desnivel entre rangos, la mayor concentración se encuentra al lado izquierdo, en este , este factor naturalmente es asimétrico hacia la izquierda y demuestra que si existen datos dispersos como lo son la presencia de valores atípicos en las barras pequeñas de la derecha que influyen en el nivel de las otras.

Figura 14

Normalidad Participación/ Supervisión



Nota: Representación de la normalidad a partir de las respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor participación/supervisión .. Elaborado: Investigadora..

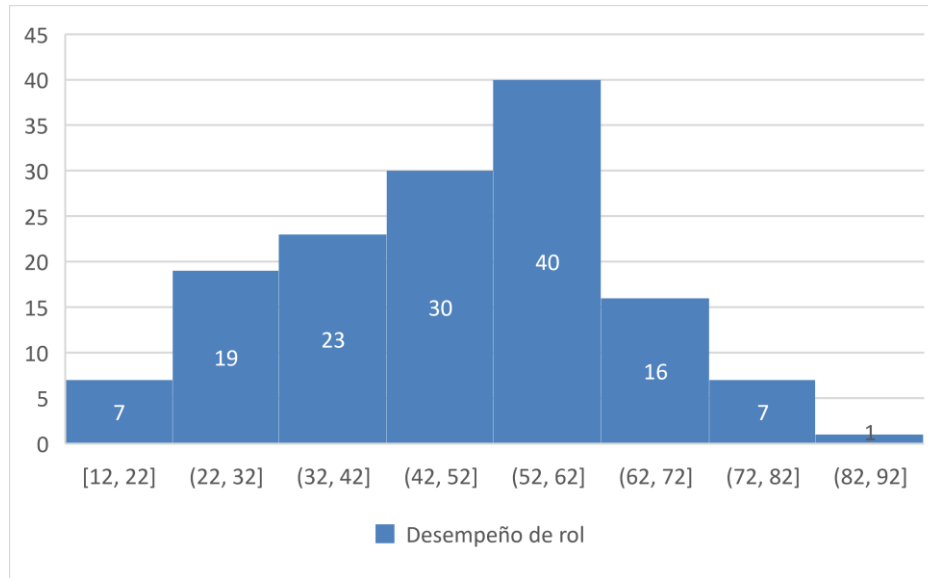
Análisis e interpretación

La normalidad de participación/ supervisión detalla que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados como medias en el instrumento FPSICO 4.0, en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos normal muy enmarcada, sin embargo, simula cercanamente la dirección de la distribución normal, en este sentido, la mayoría de datos se encuentran consistentes pero con una leve tendencia hacia la derecha por datos asimétricos, pero los otros datos representan la distribución asimétrica hacia la derecha notablemente debido a la tendencia de subida en el lado derecho, existen valores atípicos que modifican el comportamiento de la gráfica debido a la diferencia entre dispersiones.

3.8. Desempeño de Rol

Figura 15

Histograma Desempeño de rol



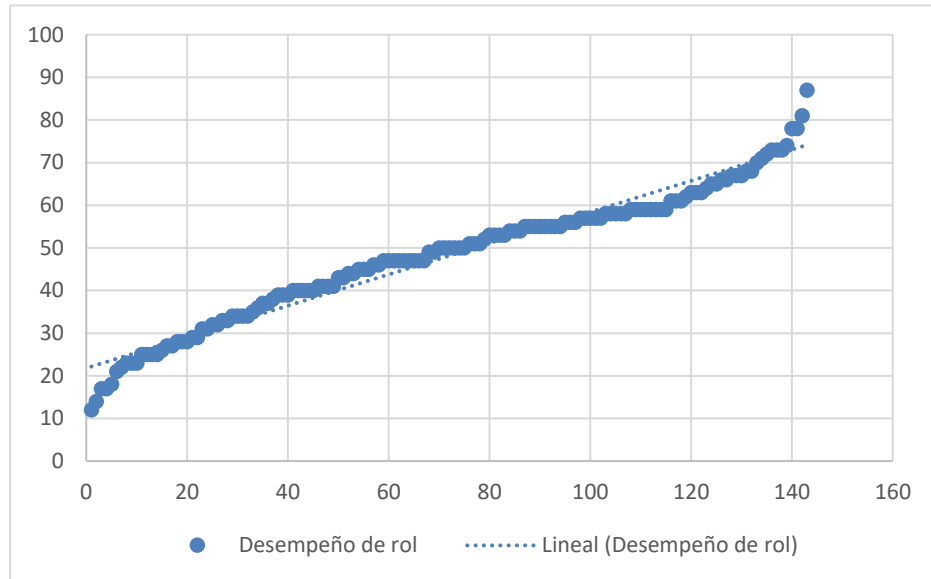
Nota: Respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor desempeño de rol por intervalos. Elaborado: Investigadora..

Análisis e interpretación

En el histograma del factor desempeño de rol se identifica que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados como medias en el instrumento FPSICO 4.0 el 40% de datos se encuentra en un rango de 52 a 62 puntos seguido por el 30% de los valores que se encuentran en el rango 42 a 52 puntos, son estos picos que aglomaran la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se determina que no existe una distribución normal de datos, la mayor concentración se encuentra entre el centro y parcialmente al lado derecho, por lo que se denomina asimétrico hacia la derecha, sin embargo, hay presencia de valores muy atípicos lo que afecta drásticamente el resultado de la gráfica que son las barras más bajas en relación a los otros rangos.

Figura 16

Normalidad Desempeño de rol



Nota:

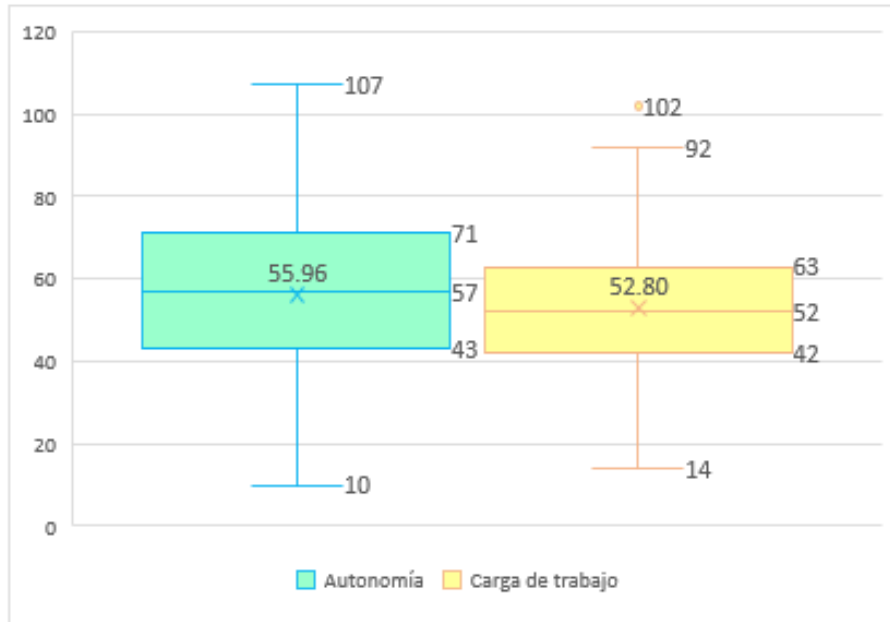
Representación de la normalidad a partir de las respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor desempeño de rol.. Elaborado: Investigadora.

Análisis e interpretación

La normalidad del desempeño de rol demuestra que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados como medias en el instrumento FPSICO 4.0, en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos normal debido a los desniveles de la recta presentada por los datos del estudio, en este sentido, la mayoría de datos se encuentran conglomerados en el centro pero con una leve tendencia hacia la derecha por datos asimétricos, pero los otros datos representan la distribución asimétrica hacia la derecha, si existen valores atípicos que modifican el comportamiento de la gráfica debido a la diferencia entre dispersiones.

Figura 17

Diagrama de cajas y bigotes AU y CT



Nota: Se tomó en cuenta a dos factores de riesgo psicosocial que se encontraban en un rango entre 04-112 puntos.

Análisis e interpretación

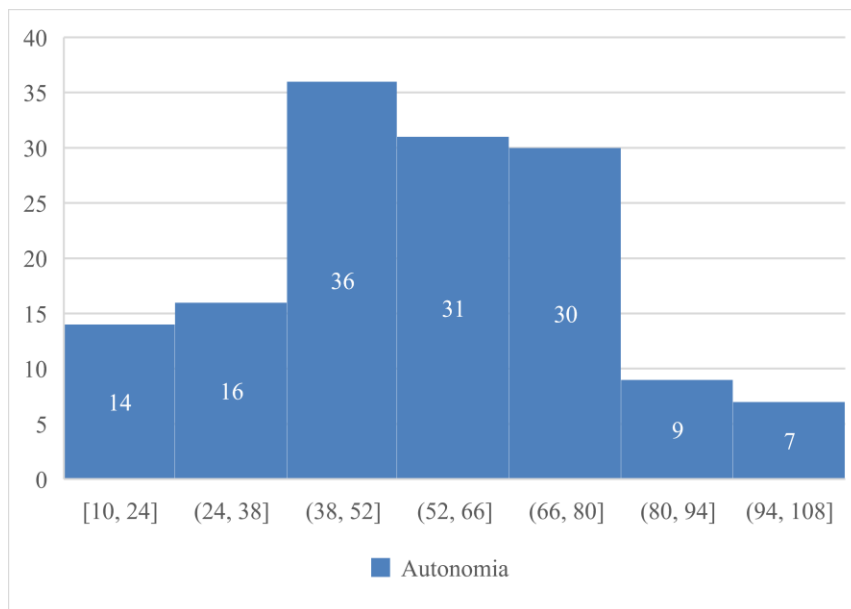
A partir del diagrama de cajas y bigotes de la figura 17 se pudo determinar que el factor de autonomía a partir de las 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que la mediana central es de 57, la mediana inferior es de 43 y la mediana superior es de 71, en cuanto a los cuartiles, el valor mínimo del conjunto de datos fue 10 puntos y el valor máximo fue 107 puntos, ya que están limitados por las extremidades de la caja, no existe un punto fuera de los bigotes lo que indica que no hay valores atípicos que superan o disminuyan la varianza esperada de los datos, la línea central se encuentra ubicada cerca de la mitad de la caja lo que demuestra que no hay mucho sesgo entre lo datos porque los valores no son atípicos.

En el factor carga de trabajo a partir de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica se que la mediana central es de 52, la mediana inferior es de 42 y la mediana superior es de 63, en cuanto a los cuartiles, el valor mínimo del conjunto de datos fue 14 puntos y el valor máximo fue 92 puntos ya que están limitados por las extremidades de la caja, si hay un punto fuera del bigote superior lo que indica que hay valores atípicos que superan la varianza esperada, los datos de este conjunto son simétricos ya que la línea central se encuentra en la mitad de la caja y su diferencia es mínima en relación a los intercuartiles graficados.

3.9. Autonomía

Figura 18

Histograma Autonomía



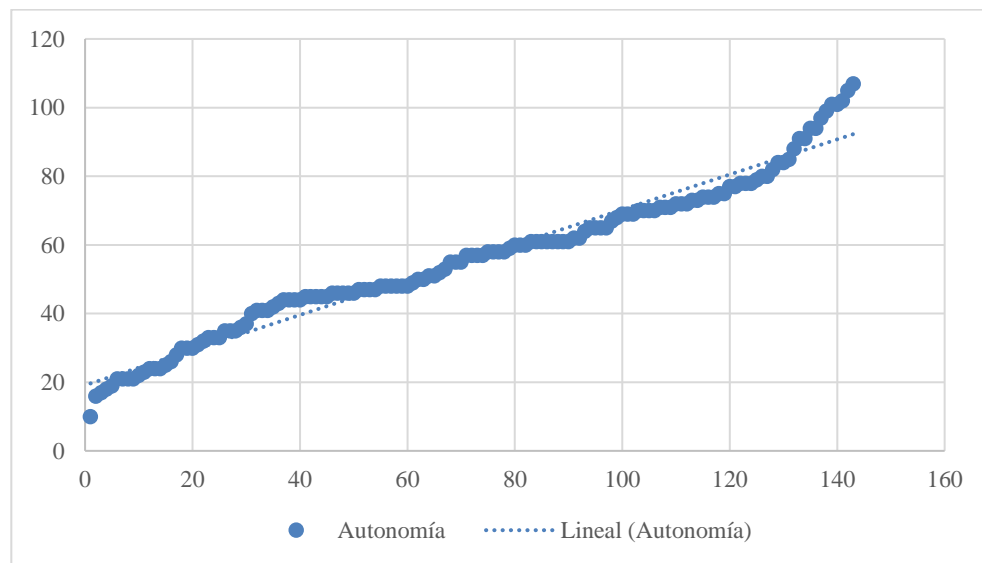
Nota: Respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor autonomía por intervalos. Elaborado: Investigadora..

Análisis e interpretación

Como se identifica en el grafico 5 el histograma del factor autonomía muestra que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones se identifica que el 36% y 31% de los valores se encuentran en los picos debido a que aglomaran la mayor cantidad de datos entre los rangos de 38 a 66 puntos, por el comportamiento de las barras se deduce que no existe una distribución normal de datos, y su mayor concentración se encuentra al lado izquierdo, por lo tanto, este factor naturalmente es asimétrico hacia la izquierda y demuestra que si existen datos dispersos evidenciados en los niveles de las barras.

Figura 19

Normalidad Autonomía



Nota: Representación de la normalidad a partir de las respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor autonomía.. Elaborado: Investigadora.

Análisis e interpretación

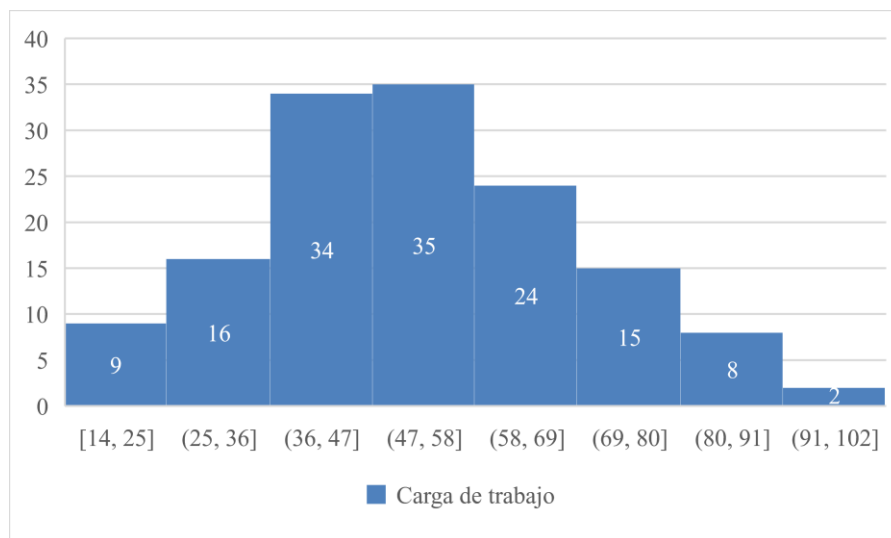
El gráfico de normalidad del conjunto de datos autonomía indica que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados como medias en el instrumento FPSICO 4.0 en comparación a la línea modelo no tienen una

distribución de datos idónea, dado que hay valores atípicos que dispersa los puntos de la gráfica, en este sentido, la mayoría de datos se encuentran consistentes como la línea modelo pero los restantes representan la distribución asimétrica hacia la izquierda y derecha detalladamente, debido al desajuste simbolizado con los extremos curvados hacia abajo y arriba respectivamente.

3.10. Carga de Trabajo

Figura 20

Histograma Carga de Trabajo



Nota: Respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor carga de trabajo por intervalos. Elaborado: Investigadora..

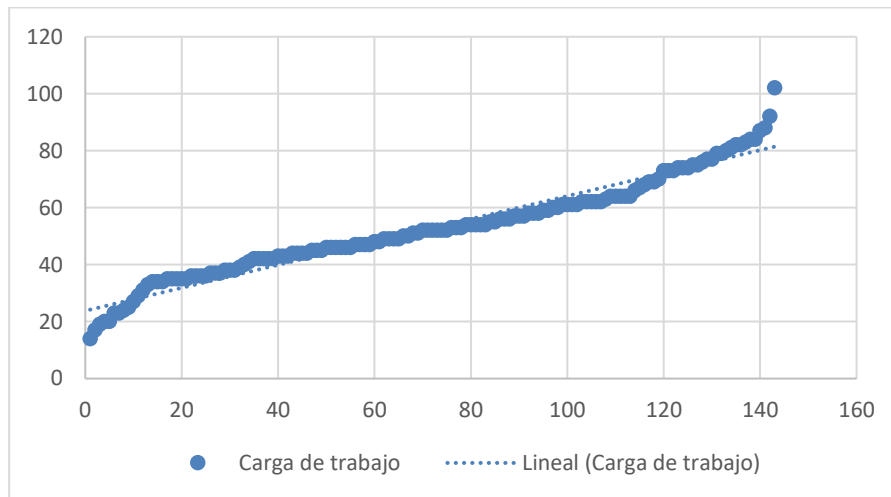
Análisis e interpretación

En el histograma del factor carga de trabajo se determina que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados como medias en el instrumento FPSICO 4.0, el 35% de datos se encuentra en un rango de 47 a 58 puntos, seguido por el 34% de los valores que se encuentran en el rango 36 a 47 puntos, son estos picos que abarcan la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se establece que no existe una distribución normal de datos evidentemente, pero la mayor concentración de datos se encuentra centralizado y parcialmente al lado izquierdo, por lo que se denomina asimétrico hacia la

izquierda, sin embargo, hay presencia de valores atípicos lo que afecta drásticamente el resultado de la gráfica que es la barra más corta en relación a las otras, puesto que es la que tiene menor distribución de datos.

Figura 21

Normalidad Carga de Trabajo



Nota: Representación de la normalidad a partir de las respuestas otorgadas por 143 colaboradores en el factor carga de trabajo.. Elaborado: Investigadora.

Análisis e interpretación

El gráfico de normalidad de carga de trabajo indica que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados como medias en el instrumento FPSICO 4.0 en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos normal, dado que hay valores atípicos que dispersa los puntos de la gráfica, en este sentido, la mayoría de datos se encuentran consistentes como la línea modelo por que no hay despunte grotescos, pero los restantes representan la distribución asimétrica hacia la izquierda y derecha, debido al desajuste simbolizado con los extremos que tienden hacia abajo y arriba respectivamente, este factor simula de muy cerca una distribución normal u homogénea en la interpretcaión de resultados.

Tabla 2 *Análisis Descriptivo De Riesgos Psicosociales*

	Tiempo de trabajo	Autonomía	Carga de trabajo	Demandas psicológicas	Variedad/ Contenido	Participación/ Supervisión	Interés por el trabajador/ Compensación	Desempeño de rol	Relaciones y apoyo social
Media	22,71	55,96	52,80	56,97	24,29	40,19	28,95	48,16	41,99
Error típico	0,56	1,80	1,43	1,43	1,01	1,11	1,50	1,29	1,24
Mediana	23,00	57,00	52,00	55,00	23,00	39,00	26,00	50,00	44,00
Moda	19,00	61,00	46,00	45,00	23,00	30,00	7,00	47,00	44,00
Desviación estándar	6,75	21,54	17,09	17,10	12,03	13,29	17,90	15,44	14,81
Varianza de la muestra	45,55	463,83	291,95	292,38	144,73	176,72	320,57	238,35	219,38
Curtosis	0,07	-0,43	-0,15	-0,08	0,40	-0,13	-0,78	-0,44	0,30
Coefficiente de asimetría	-0,48	0,16	0,23	0,43	0,37	0,46	0,37	-0,16	-0,69

Intervalos de confianza +	29,46	77,49	69,89	74,07	36,32	53,48	46,86	63,60	56,80
Intervalos de confianza +	15,96	34,42	35,72	39,87	12,26	26,90	11,05	32,72	27,17

Nota: Análisis Descriptivo De Riesgos Psicosociales. Elaborado: Investigadora.

Análisis e Interpretación

Dentro de los métodos estadísticos utilizados en este proyecto de investigación se efectuó un análisis descriptivo a partir de las 143 repuestas otorgadas por los colaboradores barametrados en puntos en la aplicación del instrumento FPSICO 4.0 al evaluar los riesgos psicosociales en la gerencia de operaciones, se identifica que tuvo el propósito de sintetizar las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión en una tabla comparativa de los nueve factores evaluados, en donde se observó lo siguiente:

La media o promedio de los nueve factores de riesgo psicosocial concierne en la suma total de cada conjunto de datos dividido para la cantidad de datos, en este caso las 143 respuesta de los colaboradores de la gerencia de operaciones, sin embargo, se identificó que el factor con la mayor media estadística fue demandas psicológicas con 56,97 y el factor psicosocial con menor media estadística fue el tiempo de trabajo con 22,71.

El error típico midió las diferencias de la media calculada de la muestra y la media estimada del universo total, por lo que en estos conjuntos de datos se reconoció que la variación entre estos valores no es muy alta, se consideran inevitables por la influencia de factores desconocidos o conocidos que distorsionaron de forma indirecta los puntajes finales.

Al ordenar los datos de menor a mayor del conjunto de datos de cada factor fue posible identificar que el mayor valor de la mediana lo tuvo el factor de las demandas psicológicas mientras que el menor valor de la mediana se encuentra dado por tiempo de trabajo y variedad/contenido.

La moda al ser el valor más repetitivo dentro de un conjunto de datos, se demostró que a partir de la base de datos obtenida por las respuestas de los 143 colaboradores a las preguntas plasmadas en los 9 factores de riesgo psicosocial que la autonomía fue el factor que tuvo más repeticiones del valor alto que fue 61, mientras que el valor más bajo fue del conglomerado de datos del factor interés por el colaborador/compensación, en otras palabras, los colaboradores contestaron que es existe una situación muy elevada en cuanto a los ítems que mide la autonomía y existe una

situación adecuada como respuesta frecuente en los ítems que mide el factor de interés por el colaborador.

En cuanto a la desviación estándar se pudo deducir que el conjunto de datos perteneciente a la autonomía fue el que abarcó la mayoría de sus datos dispersos, puesto que, el 21,54 demostró que gran parte de los datos no se encuentran agrupados cerca de su media, por otro lado, el tiempo de trabajo fue el conjunto de datos que representó menos dispersión entre sus valores ya que su total fue de 6,75 lo que indicó que la mayor parte de sus datos se encuentran acercados al valor de su medida por lo que ambas escalas están relacionadas directamente entre la desviación estándar y la dispersión.

Al ser la curtosis una medida que identifica el grado de cuantos valores atípicos existen dentro de un conjunto de datos, tres de nueve factores de riesgo psicosocial tuvieron una curtosis positiva lo que indicó que el tiempo de trabajo, variedad/ contenido y las relaciones/ apoyo social presentaron más valores atípicos en los extremos que lo que dispondría una distribución normal, mientras que, la autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, participación/ supervisión, interés por el trabajador/ compensación y desempeño de rol que corresponden a los seis factores restantes obtuvieron una curtosis negativa, lo que significó que no disponen de valores atípicos muy extremos en relación a una distribución normal.

Por otra parte, el coeficiente de asimetría que indica hacia que lado se presenta la mayor distribución de datos en relación a la media fue positiva para los factores autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/ contenido, participación/ supervisión e interés por el colaborador/ compensación lo que demostró que de estos conjuntos la mayor parte de los datos se distribuyeron al lado izquierdo partiendo de la media, mientras que los factores sobrantes obtuvieron un coeficiente negativo lo que reveló que la distribución de los datos estaba hacia el lado derecho tomando como referencia la media, por lo tanto, se deduce que el conjunto de datos de riesgos psicosociales son asimétricos ya que no sitúan la misma cantidad de datos a la derecha que a la izquierda y su distribución no es uniforme.

En cuanto a los intervalos de confianza, estadísticamente se distinguió la variabilidad existente entre la media y la desviación estándar en valores reales de

forma positiva y negativa, en donde se estableció que de un parámetro poblacional se pudo hallar valores en cierta porción de veces que los intervalos lo determinaron

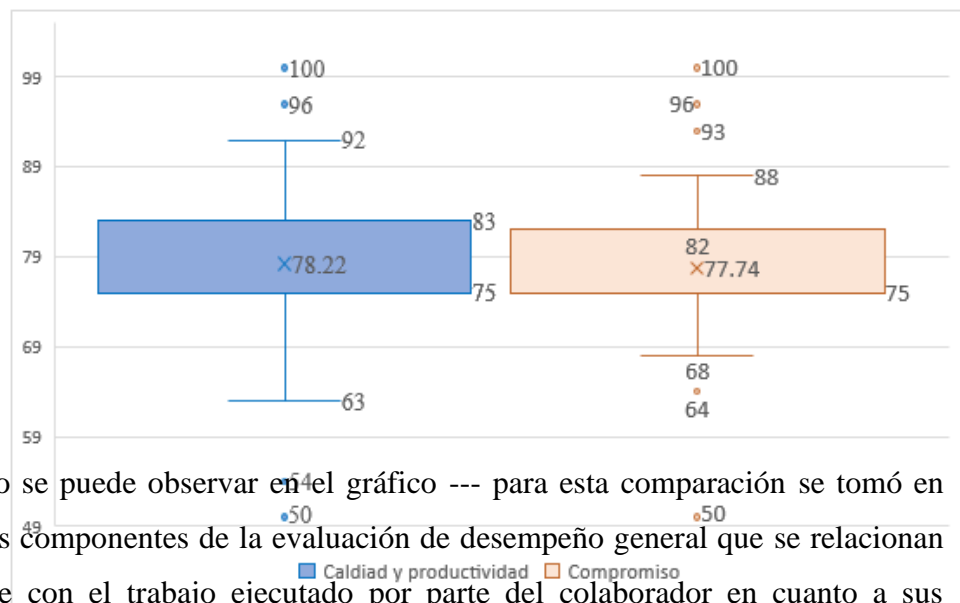
3.11. Evaluación De Desempeño General

Diagrama de cajas y bigotes de componentes de evaluación de desempeño general

Para realizar el análisis de la distribución de datos de los cinco componentes de la evaluación de desempeño general se graficó diagramas de cajas y bigotes a partir de los porcentajes obtenidos en cada ítem de la evaluación aplicada a los 143 colaboradores de la gerencia de operaciones en donde se identificó el desempeño general en Bioalimentar Cia. Se comparó los conjuntos de datos de cada componente, en función aquello se describe lo siguiente:

Figura 22

Diagrama de cajas y bigotes CP y COM



Nota: Como se puede observar en el gráfico --- para esta comparación se tomó en cuenta a tres componentes de la evaluación de desempeño general que se relacionan directamente con el trabajo ejecutado por parte del colaborador en cuanto a sus funciones en la empresa.

Análisis e interpretación

El primer componente representado en el diagrama de cajas y bigotes corresponde a la calidad de trabajo, en donde se puede visualizar que de 143 puntajes obtenidos la mediana inferior fue de 79 y la mediana superior fue de 83, en cuanto a los bigotes, el valor mínimo del conjunto de datos fue 63 y el valor máximo fue 92 mismos que están representados por las extremidades de la caja, si existen valores atípicos los

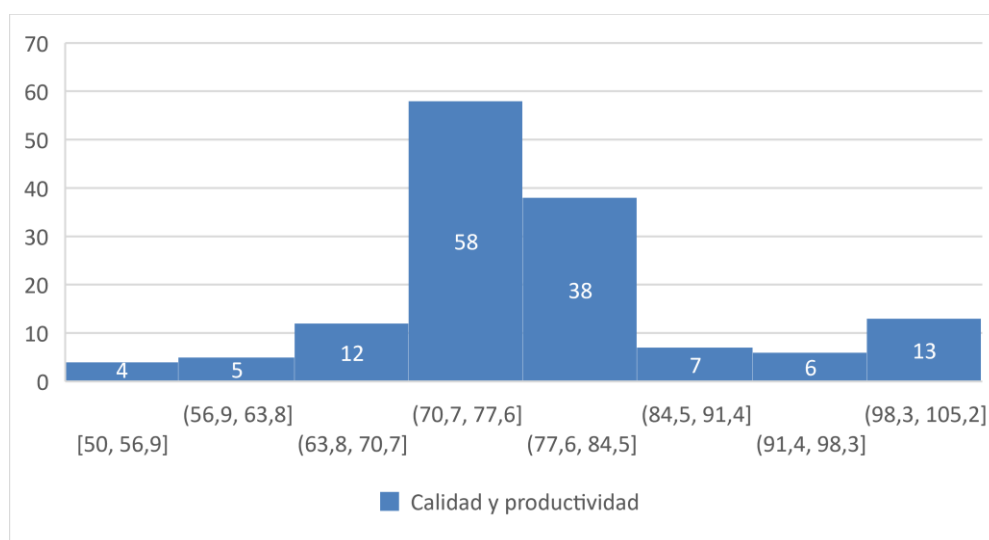
cuales están simbolizados por los puntos alejados de los bigotes lo que demuestra que superan y disminuyen la varianza de los datos plasmada. Dentro de la caja se puede reconocer que existen datos simétricos debido a que la línea central no está muy por encima o muy por debajo de los cuartiles. No existe sesgo drástico entre los datos de las evalauciones por cierta asimetría en los porcentajes.

El segundo componente graficado fue compromiso, aquí se pudo identificar que de de 143 puntajes obtenidos el cuartil inferior fue de 75 y el cuartil superior fue de 82, en cuanto a los percentiles, el valor mínimo del conjunto de datos fue 68 y el valor máximo fue 88, mismos que están delimitados por las extremidades de la caja, existen valores atípicos simbolizados con los puntos externos a los bigotes superior e inferior respectivamente, lo que expresa que la asimetría de los datos no es normal, por lo que se deduce que estos valores superan y disminuyen la varianza de los datos, sin embargo, la caja es pequeña lo que expone que los datos son consistentes dentro del 50% y que su distribución no es normal debido a que existe mínimo sesgo entre los valores del item.

3.12. Calidad y Productividad

Figura 23

Histograma de Calidad y Productividad



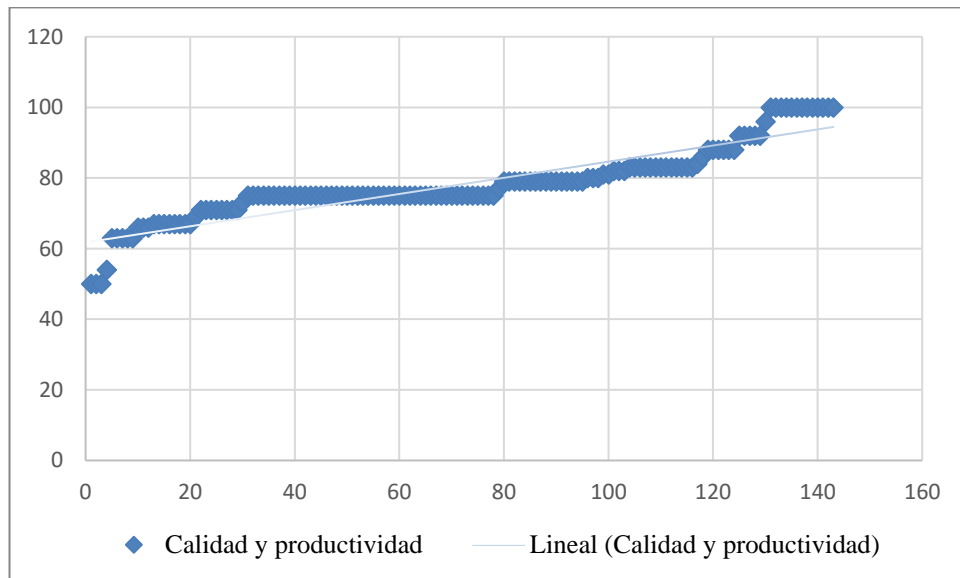
Nota: Puntajes de evaluación de 143 colaboradores en el componente calidad y productividad por intervalos. Elaborado: Investigadora..

Análisis e interpretación

Como se puede observar en el histograma del componente calidad y productividad se determina que de 143 porcentajes obtenidos de las evaluaciones de desempeño general realizado a los colaboradores parametrados según el formato interno de la empresa, el 58% de los datos se encuentra representados por el rango de 70.7% a 77%, seguido por el 38% de los valores que se encuentran en el rango de 77.6% a 84.5%, son estos picos que abarcan la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se establece que no existe una distribución normal de datos evidentemente, pero la mayor concentración de datos se encuentra parcialmente al lado izquierdo, por lo que se denomina asimétrico hacia la izquierda, sin embargo, hay presencia de valores atípicos lo que afecta drásticamente el resultado de la gráfica que son las barras más cortas, puesto que la existencia de datos comunes en ellas es mínima.

Figura 24

Normalidad de Calidad y Productividad



Nota: Representación de la normalidad a partir de los puntajes de evaluación de 143 colaboradores en el componente calidad y productividad. Elaborado: Investigadora.

Análisis e interpretación

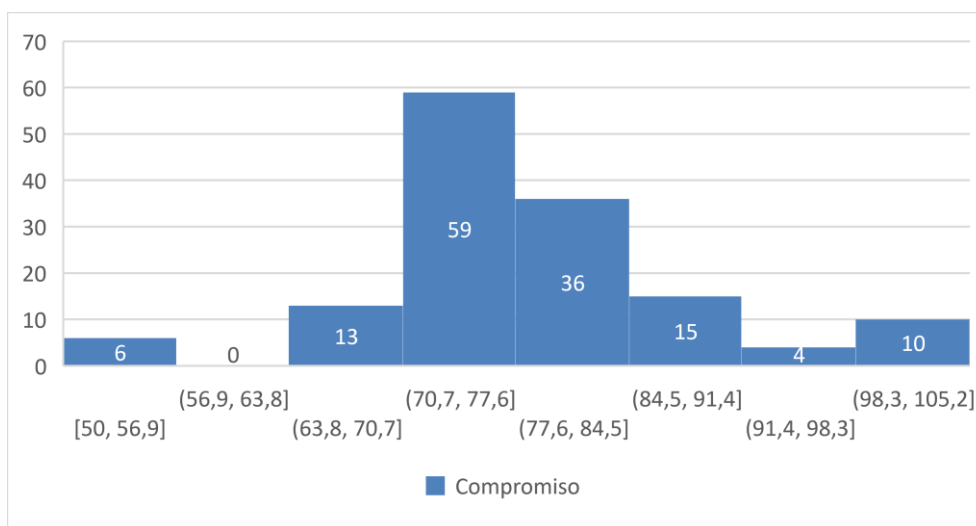
El gráfico de normalidad de calidad y productividad indica que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 puntajes en las evaluaciones de desempeño general de los colaboradores en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos

normal, dado que hay valores atípicos que dispersa los puntos de la gráfica, en este sentido, la mayoría de datos representan la distribución asimétrica notablemente debido a la tendencia de subidas por el desajuste, este componente simula de muy cerca una distribución normal debido a que la presencia de valores atípicos no supera de forma grotesca la dispersión de los datos.

3.13. Compromiso

Figura 25

Histograma de Compromiso



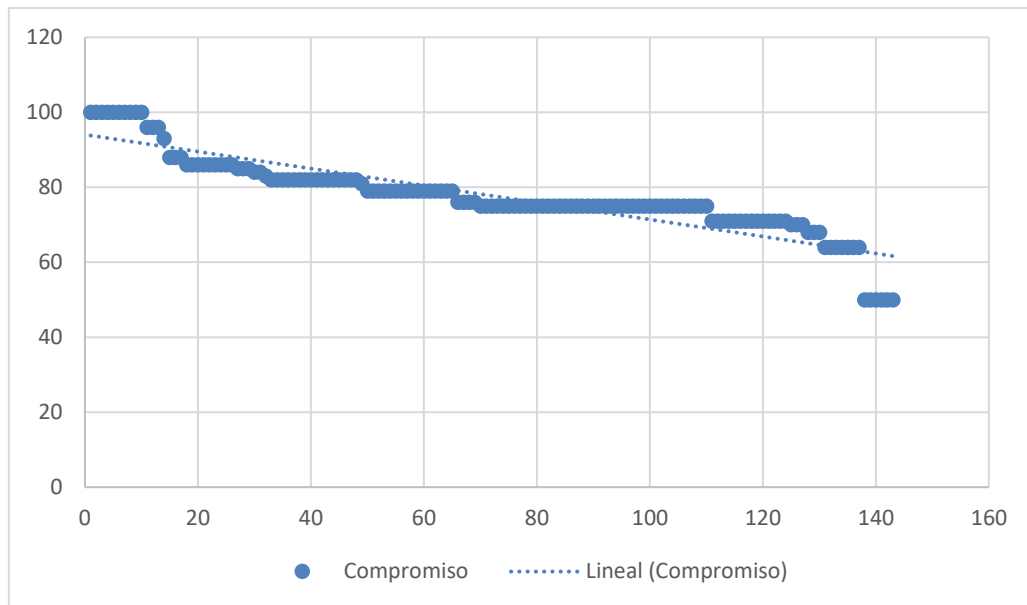
Nota: Puntajes de evaluación de 143 colaboradores en el componente compromiso por intervalos. Elaborado: Investigadora

Análisis e interpretación

En el histograma del componente compromiso se determina que de 143 porcentajes obtenidos de las evaluaciones de desempeño general realizado a los colaboradores parametrados según el formato interno de la empresa, el 59% de datos se encuentra representados por el rango de 70,7% a 77,6%, seguido por el 36% de los valores que se encuentran en el rango 77,6% a 85,5%, son estos picos que abarcan la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se establece que no existe una distribución normal de datos evidentemente, pero la mayor concentración de datos se encuentra parcialmente al lado izquierdo y al centro de la gráfica, por lo que se denomina

asimétrico hacia la izquierda, sin embargo, hay presencia de valores atípicos lo que afecta drásticamente el resultado de la gráfica que son las barras más cortas y la más notoria es que no existen valores repetidos entre el rango 56,9% a 63,08% lo que lo ubica con 0% en distribución de datos.

Figura 26 Normalidad de Compromiso



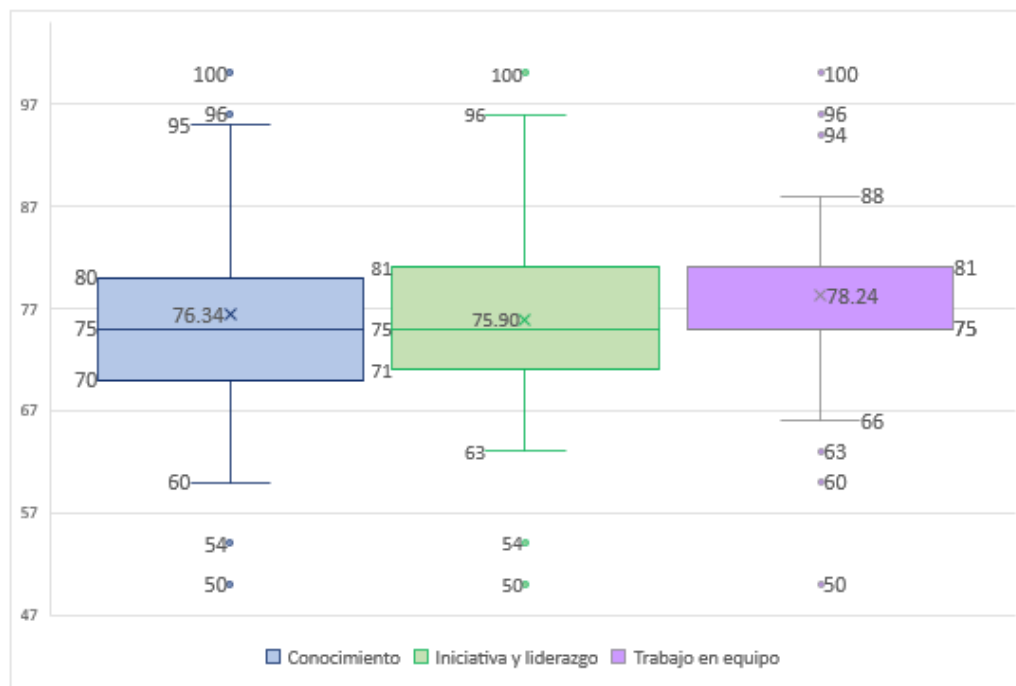
Nota: Representación de la normalidad a partir de los puntajes de evaluación de 143 colaboradores en el componente compromiso. Elaborado: Investigadora..

Análisis e interpretación

El gráfico de normalidad de la iniciativa y liderazgo demuestra que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 puntajes en las evaluaciones de desempeño general de los colaboradores en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos normal, dado que hay valores atípicos que dispersa los puntos de la gráfica notariamente, en este sentido, se visualiza una distribución asimétrica hacia abajo notablemente debido a la tendencia de subidas y bajadas en la gráfica, lo que aleja de la línea modelo recto de la distribución normal, este componente simula de muy cerca una distribución no normal debido a la presencia de valores atípicos que representan de forma grotesca la dispersión de los datos.

Figura 27

Diagrama de Cajas y bigotes de Conocimiento Iniciativa y liderazgo; Trabajo en equipo



*Nota: Se observa los conjuntos de datos graficados en un rango de 50 a 100 puntos
Conoi Elaborado: Investigadora.*

Análisis e interpretación

A partir del diagrama de cajas y bigotes se pudo determinar que el componente del conocimiento su mediana central fue de 75, la mediana inferior fue de 70 y la mediana superior fue de 80, en cuanto a los bigotes, el valor mínimo del conjunto de datos fue 60 y el valor máximo fue 95 ya que están limitados por las extremidades de la caja, existen valores atípicos marcados por puntos ubicados afuera de los bigotes que superan y disminuyen la varianza de los datos esperada, el tamaño de la caja es pequeña por lo que se comprende que los valores dentro son consistentes, sin embargo, por la presencia de datos dispersos la distribución de los porcentajes presenta mínimo sesgo entre ellos.

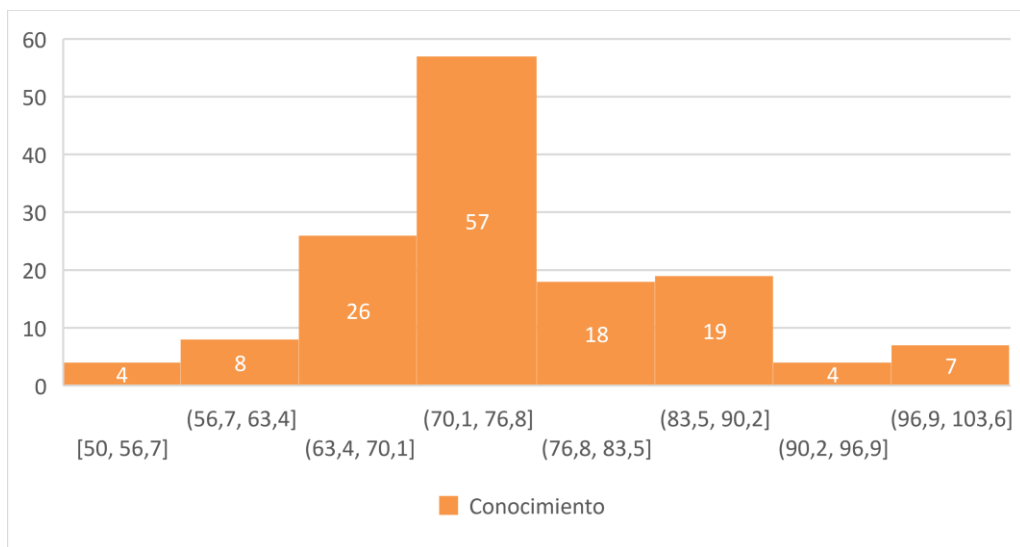
En el componente iniciativa y liderazgo se identificó que la mediana central fue de 75, la mediana inferior fue de 71 y la mediana superior fue de 81, en cuanto a los bigotes, el valor mínimo del conjunto de datos fue 63 y el valor máximo fue 96 ya que están

limitados por las extremidades de la caja, existen puntos fuera de los bigotes inferior y superior lo que indica que hay valores atípicos que superan y disminuyen la varianza esperada, los datos de este conjunto son relativamente simétricos ya que la línea central se encuentra casi en la mitad de la caja y su diferencia es mínima en relación a los intercuartiles graficados.

En el componente trabajo en equipo se identificó que la mediana inferior fue de 75 y la mediana superior fue de 81, en cuanto a los bigotes, el valor mínimo del conjunto de datos fue 66 y el valor máximo fue 88 ya que están limitados por las extremidades de la caja, si existen valores atípicos fuera del bigote superior e inferior lo que supera y minimiza la varianza de los datos esperada, el tamaño de la caja es pequeña lo que indica que los datos son consistentes en relación a sus medias a pesar de la presencia de datos atípicos, sin embargo sigue siendo una distribución asimétrica porque los datos no están uniformemente distribuidos.

Figura 28

Histograma Conocimiento



Nota: Puntajes de evaluación de 143 colaboradores en el componente conocimiento por intervalos. Elaborado: Investigadora

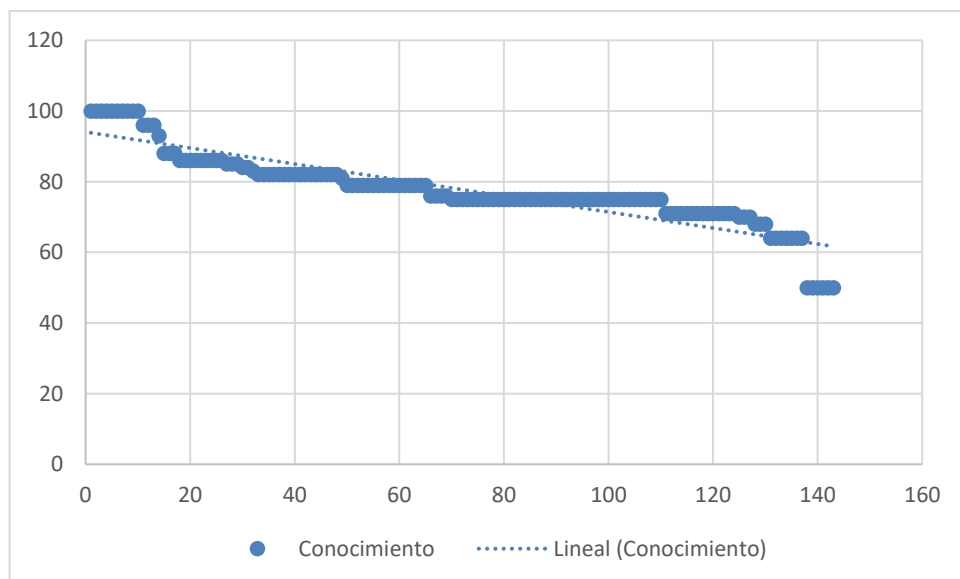
Análisis e interpretación

Como se puede observar en el histograma del componente conocimiento se determina que de 143 porcentajes obtenidos de las evaluaciones de desempeño general realizado

a lo colaboradores barametrados según el formato interno de la empresa, el 57% de datos se encuentra representados por el rango de 70,1% a 76,8%, seguido por el 26% de los valores que se encuentran en el rango 63,4% a 70,1%, son estos picos que abarcan la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se establece que no existe una distribución normal de datos evidentemente, pero la mayor concentración de datos se encuentra parcialmente al lado izquierdo, por lo que se denomina asimétrico hacia la izquierda, sin embargo, hay presencia de valores atípicos lo que afecta drásticamente el resultado de la gráfica que son las barras más cortas, es por ello el desnivel entre las barras gráficas de los datos.

Figura 29

Normalidad Conocimiento



Nota: Representación de la normalidad a partir de los puntajes de evaluación de 143 colaboradores en el componente conocimiento. Elaborado: Investigadora.

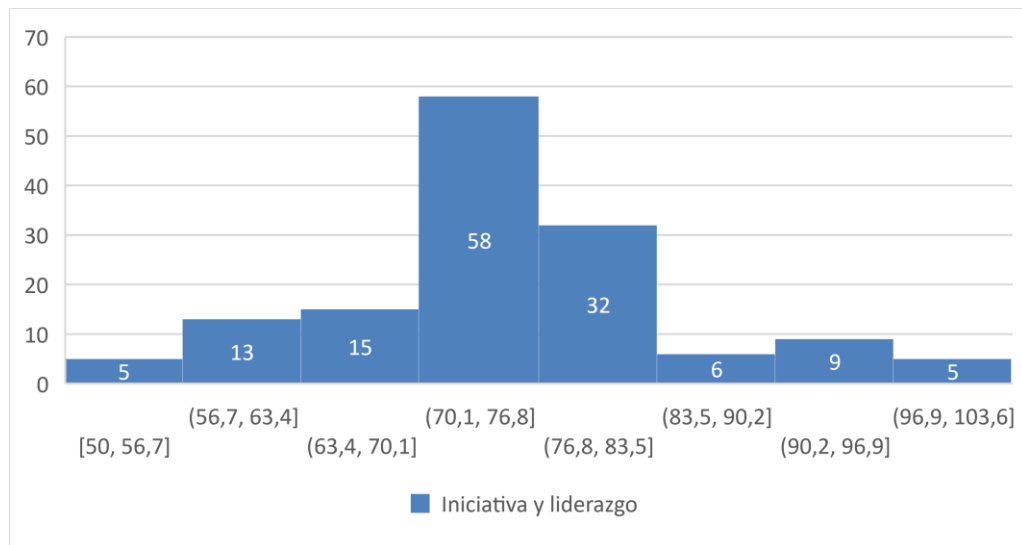
Análisis e interpretación

El gráfico de normalidad del conocimiento demuestra que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 puntajes en las evaluaciones de desempeño general de los colaboradores en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos normal, dado que hay valores atípicos que dispersa los puntos de la gráfica, en este sentido, la representan una distribución asimétrica notablemente debido a la tendencia

de subidas y bajadas en la gráfica, este componente simula de muy cerca una distribución no normal debido a la presencia de valores atípicos que representan de forma grotesca la dispersión de los datos.

Figura 30

Histograma Iniciativa y liderazgo



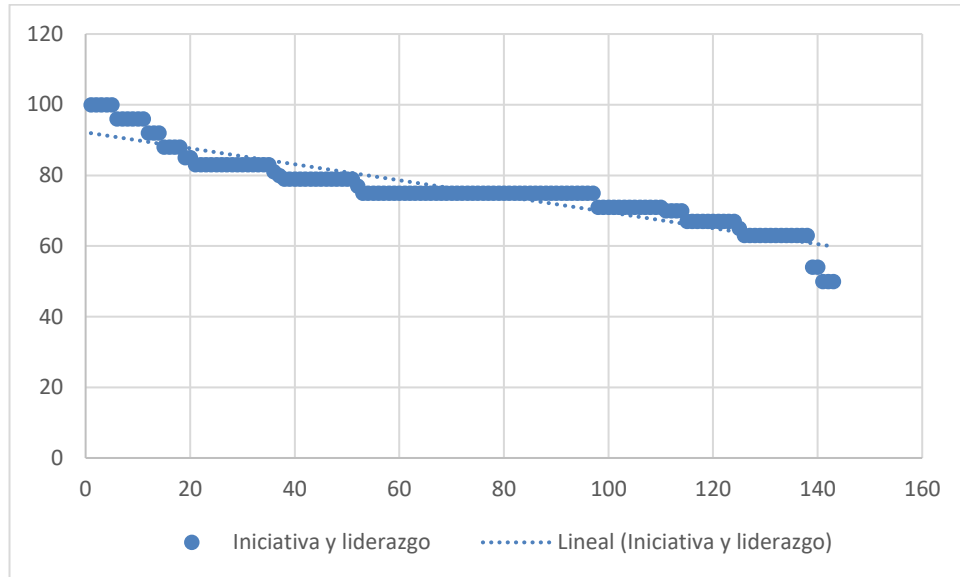
Nota: Puntajes de evaluación de 143 colaboradores en el componente iniciativa y liderazgo por intervalos. Elaborado: Investigadora

Análisis e interpretación

El histograma del componente iniciativa y liderazgo se determina que de 143 porcentajes obtenidos de las evaluaciones de desempeño general realizado a los colaboradores parametrados según el formato interno de la empresa, el 58% de datos se encuentra representados por el rango de 70,1% a 76,8%, seguido por el 32% de los valores que se encuentran en el rango 76,8% a 83,5%, son estos picos que abarcan la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se establece que no existe una distribución normal de datos, pero la mayor concentración de datos se encuentra parcialmente al lado izquierdo y centro de la gráfica, por lo que se denomina asimétrico hacia la izquierda, sin embargo, hay presencia de valores atípicos lo que afecta el resultado de la gráfica que son los valores no comunes en los rangos restantes.

Figura 31

Normalidad Iniciativa y liderazgo



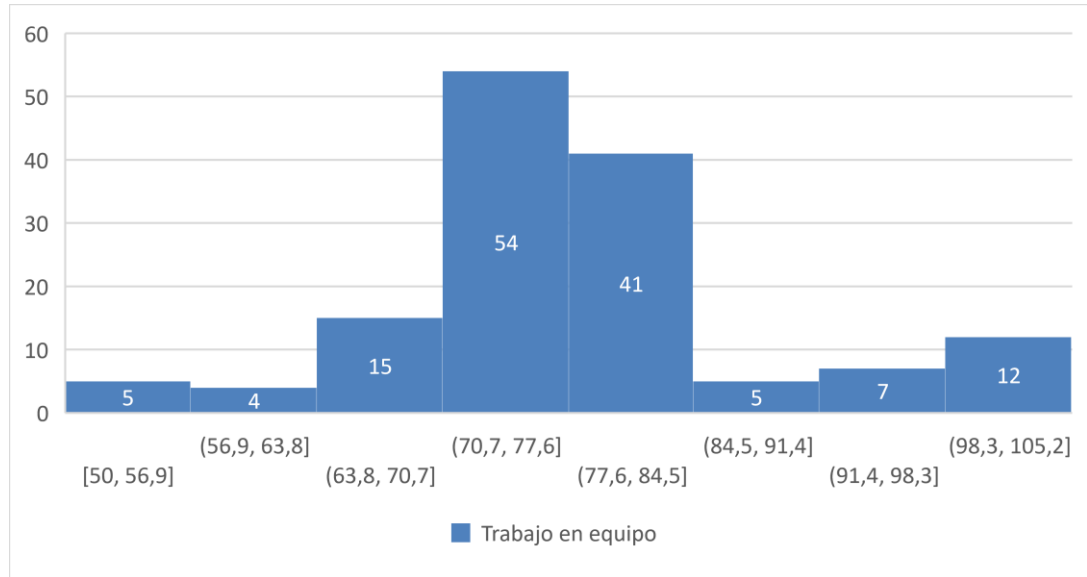
Nota: Representación de la normalidad a partir de los puntajes de evaluación de 143 colaboradores en el componente iniciativa y liderazgo. Elaborado: Investigadora.

Análisis e interpretación

El gráfico de normalidad de la iniciativa y liderazgo demuestra que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 puntajes en las evaluaciones de desempeño general de los colaboradores en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos normal, dado que hay valores atípicos que dispersa los puntos de la gráfica notariamente, en este sentido, se visualiza una distribución asimétrica hacia abajo notablemente debido a la tendencia de subidas y bajadas en la gráfica, lo que aleja de la línea modelo recto de la distribución normal, este componente simula de muy cerca una distribución no normal debido a la presencia de valores atípicos que representan de forma grotesca la dispersión de los datos.

Figura 32

Histograma Trabajo en equipo



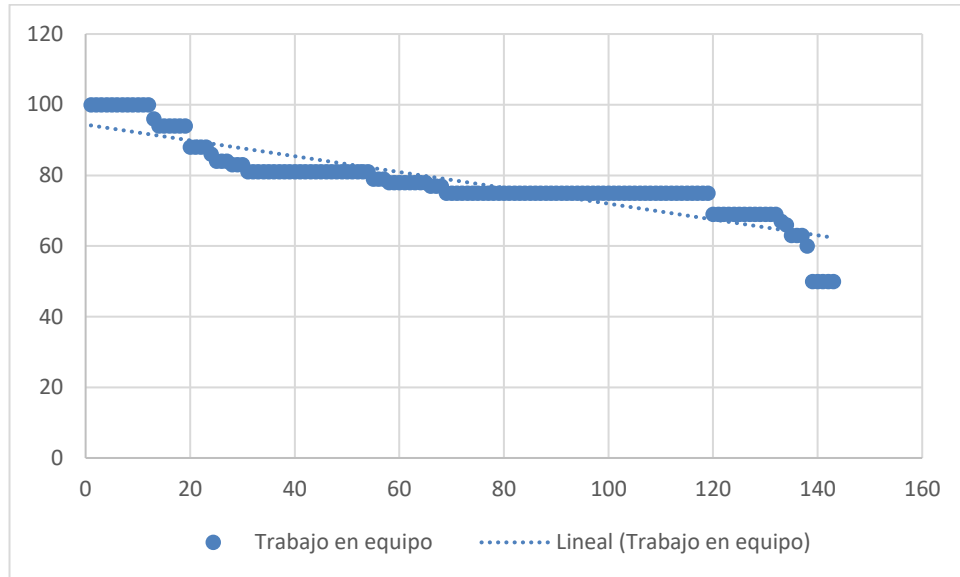
Nota: Puntajes de evaluación de 143 colaboradores en el componente trabajo en equipo por intervalos. Elaborado: Investigadora

Análisis e interpretación

El histograma del componente trabajo en equipo se determina que de 143 porcentajes obtenidos de las evaluaciones de desempeño general realizado a lo colaboradores barametrados según el formato interno de la empresa, el 54% de datos se encuentra representados por el rango de 70,7% a 77,6%, seguido por el 41% de los valores que se encuentran en el rango 77,6% a 84,5%, son estos picos que abarcan la mayor cantidad de datos, por el nivel de las barras se establece que no existe una distribución normal de datos, pero la mayor concentración de datos se encuentra parcialmente al lado izquierdo y centro de la gráfica, por lo que se denomina asimétrico hacia la izquierda, sin embargo, hay presencia de valores atípicos lo que afecta el resultado de la gráfica notoriamente en el desnivel por los valores no comunes en los rangos restantes.

Figura 33

Normalidad Trabajo en equipo



Nota: Representación de la normalidad a partir de los puntajes de evaluación de 143 colaboradores en el componente trabajo en equipo. Elaborado: Investigadora.

Análisis e interpretación

El gráfico de normalidad trabajo en equipo demuestra que la línea entre cortada direcciona la forma que debería tener una distribución de datos normal, a causa de esto se identifica que de 143 puntajes en las evaluaciones de desempeño general de los colaboradores en comparación a la línea modelo no tienen una distribución de datos normal, dado que existen varios valores atípicos que dispersa los puntos de la gráfica notariamente, en este sentido, se visualiza una distribución asimétrica de arriba hacia abajo debido a la tendencia de subidas y bajadas en la gráfica, lo que aleja de la línea modelo de la distribución normal, este componente tiene una distribución asimétrica debido a la presencia de valores atípicos que representan de forma grotesca la dispersión de los datos.

Tabla 3 Análisis descriptivo de los componentes de evaluación de desempeño general.

	Calidad y productividad	Conocimiento	Compromiso	Iniciativa y liderazgo	Trabajo en equipo
Media	78,2	76,3	77,7	75,9	78,2
Error típico	0,9	0,8	0,9	0,8	0,9
Mediana	75,0	75,0	75,0	75,0	75,0
Moda	75,0	75,0	75,0	75,0	75,0
Desviación estándar	10,3	10,0	10,3	10,0	10,4
Curtosis	0,8	0,9	1,4	0,7	1,3
Coefficiente de asimetría	0,3	0,2	-0,1	0,2	0,1
Intervalos de confianza +	88,5	86,4	88,0	85,9	88,6
Intervalos De confianza -	67,9	66,3	67,4	65,9	67,9

*Nota: Análisis descriptivo de los componentes de evaluación de desempeño general,
Elaborado: Investigadora.*

Análisis e interpretación

Dentro de los métodos estadísticos utilizados en este proyecto de investigación se efectuó un análisis descriptivo del conjunto de datos obtenidos de las evaluaciones de desempeño generales aplicadas al personal de la gerencia de operaciones que tuvo el fin de sintetizar las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión en una tabla comparativa de los cinco componentes que se evaluó, en donde se observó lo siguiente:

La media o promedio de cinco componentes de la evaluación general de desempeño concierne en la suma total de cada conjunto de datos dividido para la cantidad de datos obtenidos, en este caso los 143 puntajes de cada ítem evaluado a los colaboradores de la gerencia de operaciones, sin embargo, se identificó que dos de ellos tienen la misma media que corresponde a 78,2 y la media más baja fue del ítem iniciativa y liderazgo con 75,9.

El error típico midió las diferencias de la media calculada de la muestra y la media estimada del universo total, por lo que en estos conjuntos de datos se reconoció que la variación entre estos valores no es muy alta, se consideran inevitables por la influencia de factores desconocidos o conocidos que distorsionaron de forma indirecta los puntajes finales.

Al ordenar los datos de menor a mayor de cada componente fue posible identificar que la mediana correspondiente a cada componente fue el mismo 75%, a causa de que fue el valor central de los datos respectivamente y esto se debe a que cada ítem fue evaluado en porcentaje para la ponderación final de la evaluación de desempeño.

La moda al ser el valor más repetitivo dentro de un conjunto de datos se demostró que a partir de la base de datos obtenida por los puntajes de los cinco componentes evaluados a los 143 colaboradores operativos y administrativos de la gerencia de operaciones fue el mismo valor para todos dado que el 75% es el dato común y que mayor frecuencia tiene en cada conjunto de datos, mismo que indica que el componente evaluado es aceptable según el colaborador al que se calificó.

En cuanto a la desviación estándar se pudo deducir que el conjunto de datos perteneciente al trabajo en equipo fue el que abarcó la mayoría de datos dispersos, puesto que, el 10,4 demostró que gran parte de los datos no se encuentran agrupados cerca de su media, por otro lado, el conocimiento, la iniciativa y liderazgo de trabajo fueron los conjuntos de datos que representó menos dispersión entre sus valores ya que su total fue de 10,0 lo que indicó que la mayor parte de sus datos se encuentran acercados al valor de su medida por lo que ambas escalas están relacionadas directamente entre la desviación estándar y la dispersión.

Al ser la curtosis una medida que identifica el grado de cuantos valores atípicos existe dentro de un conjunto de datos, los cinco componentes de la evaluación de desempeño

general aplicada a los colaboradores de la gerencia de operaciones tuvieron una curtosis positiva lo que indicó que existió más valores atípicos en los extremos que lo que dispondría una distribución normal.

Por otra parte, el coeficiente de asimetría que indica hacia que lado se presenta la mayor distribución de datos en relación a la media fue positiva para cuatro componentes lo que demostró que de estos conjuntos la mayor parte de los datos se distribuyeron al lado izquierdo partiendo de la media, mientras que el compromiso fue el ítem que tuvo un coeficiente negativo lo que reveló que la distribución de los datos estaba hacia el lado derecho tomando como referencia la media, por lo tanto, se deduce que el conjunto de datos de los componentes de la evaluación de desempeño general son asimétricos ya que no sitúan la misma cantidad de datos a la derecha que a la izquierda y su distribución no es uniforme.

En cuanto a los intervalos de confianza, estadísticamente se distinguió la variabilidad existente entre la media y la desviación estándar en valores reales de forma positiva y negativa, en donde se estableció que de un parámetro poblacional se pudo hallar valores en cierta porción de veces que los intervalos lo determinaron.

3.14. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova

Tabla 4 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova

	Variab les	Estadístico	gl	p
Componentes de evaluación de desempeño general	Calidad y productividad	0,168	143	0,000
	Conocimiento	0,190	143	0,000
	Compromiso	0,164	143	0,000
	Iniciativa y liderazgo	0,172	143	0,000
	Trabajo en equipo	0,209	143	0,000
Factores de riesgo psicosocial	Tiempo de trabajo	0,082	143	0,021
	Autonomía	0,064	143	,200*
	Carga de trabajo	0,053	143	,200*
	Demandas psicológicas	0,057	143	,200*
	Variedad/ contenido	0,074	143	0.051
	Participación/ supervisión	0,079	143	0.029

Interés por el trabajador/ compensación	0,085	143	0.014
Desempeño de rol	0,071	143	0.078
Relaciones y apoyo social	0,091	143	0.005

Nota: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova. Elaborado: Investigadora.

Análisis e interpretación

Para determinar la normalidad de los conjuntos de datos pertenecientes a los nueve factores de riesgo psicosocial y a los cinco componentes de la evaluación de desempeño general a partir de los datos obtenidos por los 143 colaboradores de la gerencia de operaciones de Bioalimentar Cia. Ltda. se consideró la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova, en donde los datos fueron procesados en la plataforma de software de análisis estadístico SPSS.

Esta prueba de normalidad es un proceso de bondad de ajuste que admite medir el grado de correspondencia existente entre la distribución de un conjunto de datos, su finalidad es señalar si los datos proceden de un universo que tiene la distribución teórica especificada en donde se comparó el valor obtenido en p junto con el nivel de significancia denominado como alfa de 0.05, parámetro que indica el riesgo de 5% para comprender si los datos siguen una distribución normal o no, es así como esta prueba de normalidad establece criterios de decisión para concluir resultados de los valores en estudio al reconocer que son los siguientes:

HO: Hipótesis nula , los datos siguen una distribución normal, es decir, son homogéneos.

Ha: Los datos no tienen una distribución normal, es decir, existen diferencias entre sí

1. Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y acepto la H_a

Si el valor p es menor que o igual al nivel de significancia 0,05, la decisión es rechazar la hipótesis nula y concluir que sus datos no siguen una distribución normal.

2. Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazo la H_a

Si el valor p es mayor que el nivel de significancia 0,05, la decisión es que no se puede rechazar la hipótesis nula. No se dispone suficiente evidencia para concluir que los datos no siguen una distribución normal sin embargo los datos tienen una distribución normal.

Con estos parámetros establecidos para el criterio de decisión de la prueba de normalidad se pudo identificar que, del conjunto de datos de los cinco componentes de la evaluación de desempeño aplicada a 143 colaboradores, el resultado de p es menores que el nivel de significancia 0,05, dado que se obtuvo resultados de 0,00 lo cual según el proceso de Kolmogorov-Smirnova, se rechaza la hipótesis nula y se define que estos cinco conjuntos de datos no siguen una distribución normal.

En cuanto a los datos obtenidos de los nueve factores de riesgo psicosocial se pudo reconocer que la autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/ contenido y desempeño de rol registraron el valor de p mayor al valor de la significancia 0,05, lo que permitió deducir que en estos conjuntos de datos si existe una distribución normal puesto que se acepta la hipótesis a y se descarta la hipótesis nula por falta de justificación para mencionar que los datos no sigan una distribución normal, mientras que los otros factores restantes menores al nivel de significancia se afirma que ellos no tienen una distribución normal de datos por lo que son conjuntos asimétricos.

Para poder definir el tercer objetivo de este proyecto de investigación se utilizó la investigación correlacional como método para hallar la posible relación existente entre las variables dependientes y las variables independientes que en este caso serían los 5 componentes de la evaluación de desempeño general y los 9 factores de riesgos y riesgo psicosocial respectivamente, es así como se utilizó la regresión lineal para poder identificar el comportamiento de ambas variables al compararlas al contar con un conjunto de datos dependientes y otro conjunto de datos independientes por el concepto que abarca este tipo de regresión se obtuvo lo siguiente:

1.5 Análisis Correlacional

Resumen Modelo 1:

R:0,273

Análisis e interpretación

Se consideró a la calidad y productividad de la evaluación de desempeño general como la primera variable dependiente para poder relacionarla con los 9 factores de riesgo psicosocial evaluados en los 143 colaboradores de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda, en donde se sintetizó que el r del modelo es de 0,273 lo cual simboliza un valor bajo para poder hallar la correlación entre ambas puesto que no supera el mínimo estandarizado para considerar qué comportamiento entre ellas en cuanto a correlacionarse que es de 0,7, por lo que se puede deducir que la calidad y productividad no tiene ninguna relación fuerte con los 9 factores de riesgo psicosocial por lo que se entiende que no se genera ningún tipo de interacción o influencia entre ambas según lo que evalúa este modelo estadístico.

Resumen Modelo 2

R: 0,276

Análisis e Interpretación

Para la segunda regresión lineal de este proyecto de investigación se consideró al conocimiento como la siguiente variable dependiente para relacionarla con los 9 factores de riesgo psicosocial evaluados a los 143 colaboradores que pertenecen a la gerencia de operaciones de Bioalimentar Cia. Ltda., en donde gracias a la aplicación del modelo en la plataforma digital de estadística avanzada SPSS Se pudo identificar que el valor obtenido en r no cumple ni supera con el valor mínimo de 0,7 para poder afirmar que sí existe una correlación entre ambas variables, es por esta razón que se puede deducir que el nivel de intensidad en cuanto a la correlación es mínima razón por la cual, no se puede indicar que ambas variables no tienen mucha relación entre sí.

Resumen Modelo 3:

R: 0,321

Análisis e Interpretación

El componente compromiso también fue considerado para investigar si había correlación entre este y los 9 factores de riesgo psicosocial, en donde se pudo deducir que como el valor resultante de r en el modelo aplicado no es mayor que 0,7 no existe

una correlación fuerte o intensa debido a factores externos o internos del tipo de medición y escala que hayan utilizado los representantes de gestión de talento humano de la empresa para poder recopilar información previa ante los riesgos psicosociales y la productividad.

Resumen modelo 4:

R:0,283

Análisis e Interpretación

La iniciativa y liderazgo que es parte de los componentes de la evaluación de desempeño en general al aplicar el modelo de regresión logística para identificar la relación existente entre la variable dependiente y las variables independientes, sin embargo gracias al resultado obtenido en r del modelo que fue 0,321 se delimitó que la correlación entre los ítems considerados es relativamente baja razón por la cual no se puede manifestar que haya una relación directa y entre estas variables, y esto se puede entender debido a los tipos de datos que se incluyeron para este caso de estudio

Resumen modelo 5:

R: 0,308

Análisis e Interpretación

Otro componente de la evaluación general de desempeño es el trabajo en equipo el mismo que fue sometido al proceso de regresión lineal junto con los 9 factores de riesgo psicosocial de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda., y el resultado obtenido en r no supera al 0,7 para poder considerarse con una correlación directa y fuerte, más bien el valor tan bajo representa que dentro de estas dos variables no existe una relación como tal y puede ser por el tipo de factores y ponderaciones en las que se manejaron ambos conjuntos de datos.

Se puede deducir que eh para poder cumplir con el objetivo 3 de este proyecto de investigación se utilizó la regresión lineal como regresión de confianza para poder hallar las relaciones entre las variables dependientes y las variables independientes respectivamente, sin embargo no se obtuvo éxito debido a los valores tan bajos presentados en el resumen del modelo aplicado, sin embargo se puede afirmar que la intensidad de relación entre ambas es muy baja por lo cual se comprende que no existen

ningún tipo de correlación utilizando este modelo como comparación entre ambas variables.

Como se pudo observar en el resultado de la correlación del primer modelo El valor de r es menor a 0.7 razón por la cual se puede deducir que entre los 9 factores de riesgo psicosocial determinados anteriormente y la calidad y productividad como componente de la evaluación de desempeño general de los 143 colaboradores de la gerencia de operaciones no existe correlación.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Como demuestra este caso de investigación se aplicó el instrumento FPSICO 4.0 y evaluación de desempeño general a 143 colaboradores de la gerencia de operaciones en donde se evaluó los riesgos psicosociales y el desempeño a los que estaban expuestos, en base a la semaforización del método se concluye:

- Que el factor de relaciones y apoyo social fue el que mayor incidencia negativa que tuvo en el período 2021-2022 puesto que se reconoció que representa un riesgo muy elevado para la organización, mientras que el factor de interés por el trabajador/ compensación simbolizó una situación adecuada.
- El promedio de la gerencia de operaciones en cuanto a la calidad y productividad fue 78,22% mientras que el desempeño de la gerencia fue 77,20%, lo que en base a la categorización estandarizada por Bioalimentar Cia. Ltda. se demuestra que es aceptable.
- Finalmente, se afirma que no existe correlación entre los factores de riesgo psicosocial evaluados y la productividad como componente de la evaluación general de desempeño puesto que los resultados obtenidos en los métodos de análisis no corroboraron este objetivo, razón por la cual se optó por una alternativa al realizar análisis estadístico y descriptivo individual de cada factor y componente, en donde se demostró que los valores considerados son atípicos y asimétricos comparativamente.

4.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la organización poner en marcha estrategias para disminuir el impacto que genera las relaciones y apoyo social en la gerencia y pueda mejorar el estado de este factor, entre muchas opciones puede considerarse activaciones, integraciones y eventos de convivencia para mejorar las relaciones entre compañeros.

- Se recomienda a la empresa que su interés en el colaborador aumente a través de programas de promoción y desarrollo de carrera para que el índice de productividad pueda mejorar aún más.
- Se sugiere a Bioalimentar Cia. Ltda. implementar canales de comunicación específica para que los colaboradores puedan manifestar sus perspectivas y opiniones acerca de estos factores de riesgo psicosocial, mismo que puede ser un correo para revelaciones anónimas.

BIBLIOGRAFIA

- Abreu, J. L. (2019). Hipótesis, Método y Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 7(2), 187-197. <http://www.spentamexico.org/v7-n2/7%282%29187-197.pdf>
- Álvarez, D. R., y Lobo, G. P. (2020). El tiempo, uso y abuso. *Información Tecnológica*, 31(2), 73-80. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200073>

- Arenal, C. (2019). *Investigación y recogida de información de mercados: UF1780*. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/ereader/uta/118157?>
- Baenama Paz, G. M. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/uta/40513?>
- Báez, Y. (2018). *Guía para una investigación de campo*. Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.net/es/ereader/uta/153628?>
- Barrios, L., Almeida, A., Pérez, A., María, V., Martínez, J., y García, B. (2021). Utilidad del Histograma en la Predicción del crecimiento de meningiomas. *SERAM*, 1(1), 18. <https://piper.espacio-seram.com/index.php/seram/article/view/3690/2156>
- Bencardino, C. (2019). *Estadística Básica Aplicada* (5 ed.). Ecoe Ediciones. https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=WlckEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP5&dq=media+en+estad%C3%ADsticayots=n8PXya3simysig=i109QrwCVdi9DY1AuPo_1rrag9o#v=onepage&q=media%20en%20estad%C3%AADsticayf=true
- Bouzas Ortiz, J. A., y Reyes Gaytán, G. (2019). *Gestión del talento humano*. IURE Editores. <https://elibro.net/es/ereader/uta/130372?page=36>
- Callejas Cuervo, B., Wiest Goyeneche, I., y Callejas Cuervo, M. (2020). *Plan de negocios para la creación de una empresa de base tecnológica que apoya la rehabilitación física del cuerpo humano*. Editorial UPTC. <https://elibro.net/es/ereader/uta/193929?>
- Camacho Ramírez, A., y Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 40(XX), 159-172. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Canto, Á., González, W., Ortega, J., Castillo, J., y Fernández, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 8. https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Fernandez-45/publication/361533522_Escala_de_Likert_Una_alternativa_para_elaborar

_e_interpretar_un_instrumento_de_percepcion_social/links/62b736d0d49f803365b96810/Escala-de-Likert-Una-alternativa-para-elaborar-

Carranco Gudiño, R., y Cabezas Maldonado, J. (2018). *Una mirada pragmática al mundo actual de la administración de empresas*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://elibro.net/es/ereader/uta/198548?>

Castro Méndez, N. P. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia y Trabajo* (63), 155-159.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-2449201800030

Cevallos, G. K., Calle, A. R., y Ponce, O. S. (2020). Impacto social causado por la COVID-19 en Ecuador. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 115-127.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17993/3cemp.2020.edicion ESPECIAL1.115-127>

Cobos Lazo, F. A. (2022). *Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica*. Instituto Superior Tecnológico American College. <https://elibro.net/es/ereader/uta/216777?>

Cohen, N., y Gómez, G. (2019). *Cohen, N. y Gómez Rojas, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. CLACSO. <https://elibro.net/es/ereader/uta/120390?>

Crespo, G. (2021). *La gestión moderna de recursos humanos*. Eudeba. <https://elibro.net/es/ereader/uta/195575?>

Dolores, N., Amiquema, F., y Gina, B. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 255-459.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>

Espinoza Guerra, E., Quimí Espinosa, J., Escobar Segovia, K., y Camacho Polo, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 4(7), 21-39.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>

Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 35-41. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875>

Fernández, A. (2020). El método etnográfico como construcción de conocimiento: un análisis descriptivo sobre su uso y conceptualización en ciencias sociales. *Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1(1), 21. <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/19608/MARGENES-1-1-5%20pp%2083-103.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores Mendoza, R. L., y Cervantes Penagos, M. Á. (2019). *Evaluación del desempeño del Gobierno Corporativo*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. <https://elibro.net/es/ereader/uta/124949?>

Flores, J., y Flores, R. (2018). La Enseñanza del Diagrama de Caja y Bigotes para Mejorar su Interpretación. *Revista Bases de la Ciencia - ISSN 2588-0764*, 3(1), 9. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Basedelaciencia/article/view/1107/1102>

Fontalvo Herrera, T., De la Hoz Granadillo, E., y Morelos Gómez, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>

Galván Vela, E., y Sánchez Limón, M. L. (2019). Factores organizacionales relacionados con el comportamiento intraempreendedor. *Innovar*, 29(71), 55-68. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76395>

Harvard Business Review Press. (2019). *Liderazgo: leadership presence*. Editorial Reverté. <https://elibro.net/es/ereader/uta/122294?>

Herrera Herrera, J. B., y Ruiz Paredes, J. L. (Marzo de 2017). *La Productividad en el Sector Textil del Cantón Pelileo*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25144>

- Herrero Blasco, A., Pello Marin, M. R., y Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://elibro.net/es/ereader/uta/57469?>
- Hilario Gómez, S. (2018). *Trabajo colaborativo* (Primera ed.). Editorial ICB. <https://elibro.net/es/ereader/uta/225261?>
- Hurtado Restrepo, M. C. (2018). *Consultoría empresarial*. Consultoría empresarial.. Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/uta/70333?page=293>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *Informe Agrupado de Resultados Estudio ERP Riesgo Psicosocial*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Lardies, N. (2020). *Trabajo y ciudadanía*. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/ereader/uta/147945?>
- Machado, A., y Rodríguez , O. (2020). *Organización empresarial y de los recursos humanos*. UF0517. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/ereader/uta/125933?>
- Macías Valadez Triviño, F. J. (2020). *Evaluación al desempeño: herramienta para la validación fiscal de erogaciones estrictamente indispensables*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. <https://elibro.net/es/ereader/uta/174911?>
- Mancera Fernández, M., Mancera Fernández, M. T., Mancera Fernández, M. R., y Mancera Ruiz, J. R. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo*. Alfaomega. <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-1?location=84>
- Martínez, E. (2020). *Estadística*. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). <https://elibro.net/es/ereader/uta/175596?>
- Méndez Álvarez, C. E. (2020). *Innovación organizacional: cultura, condición para la estrategia*. Editorial Universidad del Rosario. <https://elibro.net/es/ereader/uta/172365?>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp->

content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051

- Monge, G. V., Cerezo, B. A., Monge, M. G., y Vinces, L. S. (2023). La virtualidad y el aprendizaje en la materia de estadística de la carrera de Psicopedagogía de la UTEQ: Virtuality and Learning in the Subject of Statistics of the Career of Psychopedagogy of the UTEQ. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 760–773. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.294>
- Monroy, M. d., y Nava, N. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.net/es/ereader/uta/172512?>
- Moreno, J., Jaén, D., y Labella, J. (2019). Análisis de la importancia de la programación didáctica en la gestión docente del aula y del proceso educativo. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 33(1), 16. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/232846/An%20c3%a1lisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, P., Escobar, L., y Acalo, T. (2019). ESTUDIO DE POTENCIA DE PRUEBAS DE NORMALIDAD USANDO DISTRIBUCIONES DESCONOCIDAS CON DISTINTOS NIVELES DE NO NORMALIDAD. *Perfiles*, 21(1), 8. <https://ceaa.esPOCH.edu.ec/ojs/index.php/perfiles/article/view/42/19>
- Nardulli, J. P., y Gullo, J. (2018). *Gestión organizacional*. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/ereader/uta/153089?>
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del Talento humano y Productividad: una revisión literaria. *Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Organización Internacional del Trabajo. (16 de Marzo de 2019). *Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Organización Internacionl del Trabajo: https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm#banner

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Anticiparse a las crisis, prepararse y responder: Invertir hoy en sistemas resilientes de SST*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_780968.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (28 de Septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. OMS. Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Padua, J. (2018). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. FCE - Fondo de Cultura Económica. <https://elibro.net/es/ereader/uta/110593?>
- Pereira Bolaños, C. A., y Murcia Rodríguez, J. C. (2020). *Modelos empresariales para la gestión organizacional y financiera en las MIPYMES*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://elibro.net/es/ereader/uta/198380?>
- Perez, L., Perez, R., y Seca, M. V. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/ereader/uta/138497?page=216>
- Polo Vargas, J. D., Madrid Contrera, J. D., Gómez Franco, L. A., Muñoz Álvis, A., y Millán de Lange, A. C. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo: Miradas actuales*. Universidad del Norte. <https://www.digitaliapublishing.com/a/115408>
- Quaranta, N. (2020). *Planes de negocio*. Editorial Universidad Adventista del Plata. <https://elibro.net/es/ereader/uta/130238?>
- Quindimil, D. (2021). *Mundo post Covid: la psicología del trabajo tras la pandemia*. Ediciones Granica. <https://elibro.net/es/ereader/uta/189659?>
- Ramírez, M., y Tejada Bentacourt, L. (2019). *Psicología industrial*. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). <https://elibro.net/es/ereader/uta/175900?>
- Ramos Ramos, P. (2018). *Psicología empresarial y comunicación*. Editorial ICB. <https://elibro.net/es/ereader/uta/106624?>
- Reverté, E., y Merino Gómez, B. (2018). *Mejora tu productividad*. Editorial Reverté. <https://elibro.net/es/ereader/uta/105554?>

- Ríos, A., y Peña, A. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte de la Ciencia*, 10(9), 18. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/597/840>
- Rodríguez Moreno, D. (2019). *La gestión del recurso humano en la micro y pequeña empresa*. Editorial UPTC. <https://elibro.net/es/ereader/uta/131476?>
- Ruiz Speare, O. (2017). *Liderazgo*. Editorial Alfil, S. A. de C. V. <https://elibro.net/es/ereader/uta/117658?>
- Salazar, C., y Castillo, S. (2018). *Fundamentos Básicos de Estadística* (1 ed.). Dspace. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1570/Fundamentos%20B%c3%a1sicos%20de%20Estad%c3%adstica-Libro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *San Gregorio*(35), 157-173. <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Santabárbara, J. (2019). Cálculo del intervalo de confianza para los coeficientes de correlación mediante sintaxis en SPSS. *REIRE*, 12(2), 14. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2019.12.228245/29310>
- Seijas Solano, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Salud Pública*, 21(1), 102-108. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.71907>
- Sierra Castellanos, Y. (2021). *Gestión integral de los factores de riesgo psicosocial: Fundamentos prácticos para su implementación*. Universidad El Bosque. <https://www.digitaliapublishing.com/a/119010>
- Soler García, D. (2017). *Manual de seguridad en el trabajo*. Marge Books. <https://elibro.net/es/ereader/uta/42175?>

- Soto Figueroa, M. (2019). *Sucesión empresarial*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. <https://elibro.net/es/ereader/uta/125457?>
- Tacca Huaman, D. R., y Tacca Huaman, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-338. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>, 7(3), 323-353. <https://doi.org/> <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Toca, G. C. (2020). *Potencia tu liderazgo*. Bubok Publishing S.L. <https://elibro.net/es/ereader/uta/189309?>
- Torres, J. A. (2022). *El poder de los valores: cómo construir una cultura organizacional*. Editorial Anáhuac Xalapa. <https://elibro.net/es/ereader/uta/218362?>
- Varela Echevarria, A. (2020). *Gestión del estrés laboral*. Rama Editorial. <https://www.digitaliapublishing.com/a/110174>
- Vázquez Pimentel, D. A., y Macías Aymar, I. (2018). *Premiar el trabajo, no la riqueza*. D - OXFAM. <https://elibro.net/es/ereader/uta/36768?>
- Vega Gómez, N., Ceballos Burgos, H., y Pardo Carmona, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *Ipsa Scientia*, 5(1), 112-126. <https://doi.org/><https://doi.org/10.25214/27114406.995>
- Velastegui Arias, J. M. (18 de Abril de 2019). *Productividad Laboral en Ecuador: un análisis por tamaño de empresa y sector*. Repositorio Digital USFQ: <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/8260>
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/uta/113362?>
- Villar Vargas, M. F. (2018). *Movilizando a las personas y sus recursos humanos para el logro de resultados empresariales*. RIL editores. <https://elibro.net/es/ereader/uta/105638?>
- Tapia, C., y Cevallos, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: anderson-darling, ryan-joiner, shapiro-wilk y

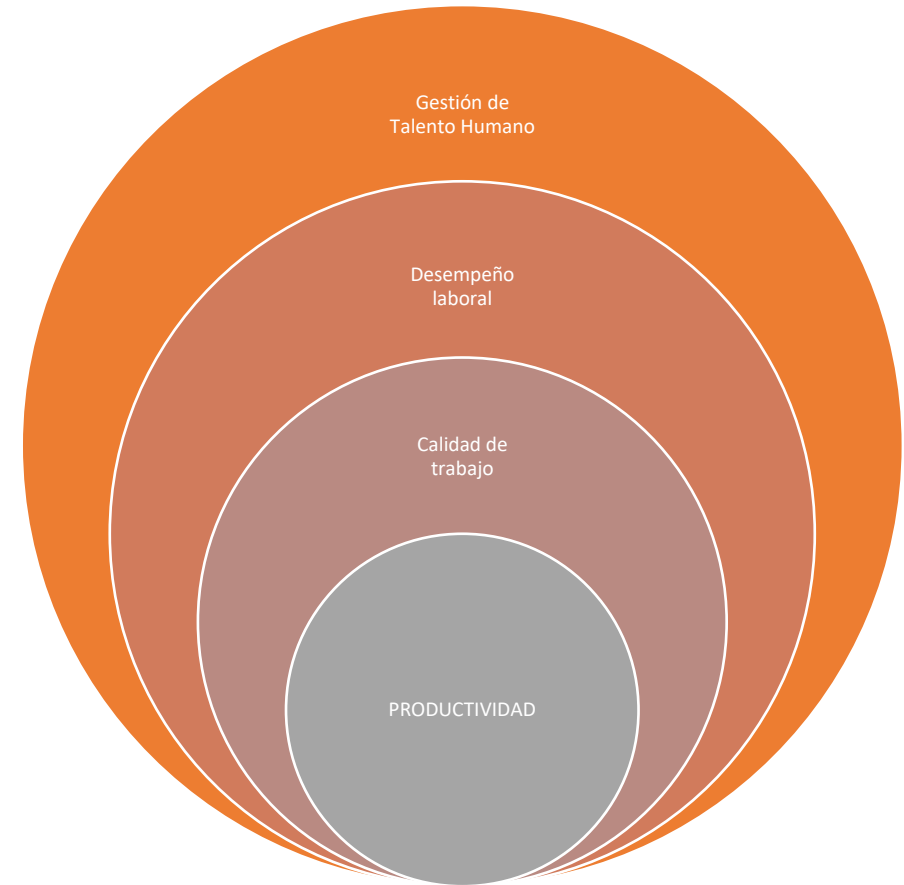
kolmogórov-smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 24.
<https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>

Anexos

Anexo A: Superordinación

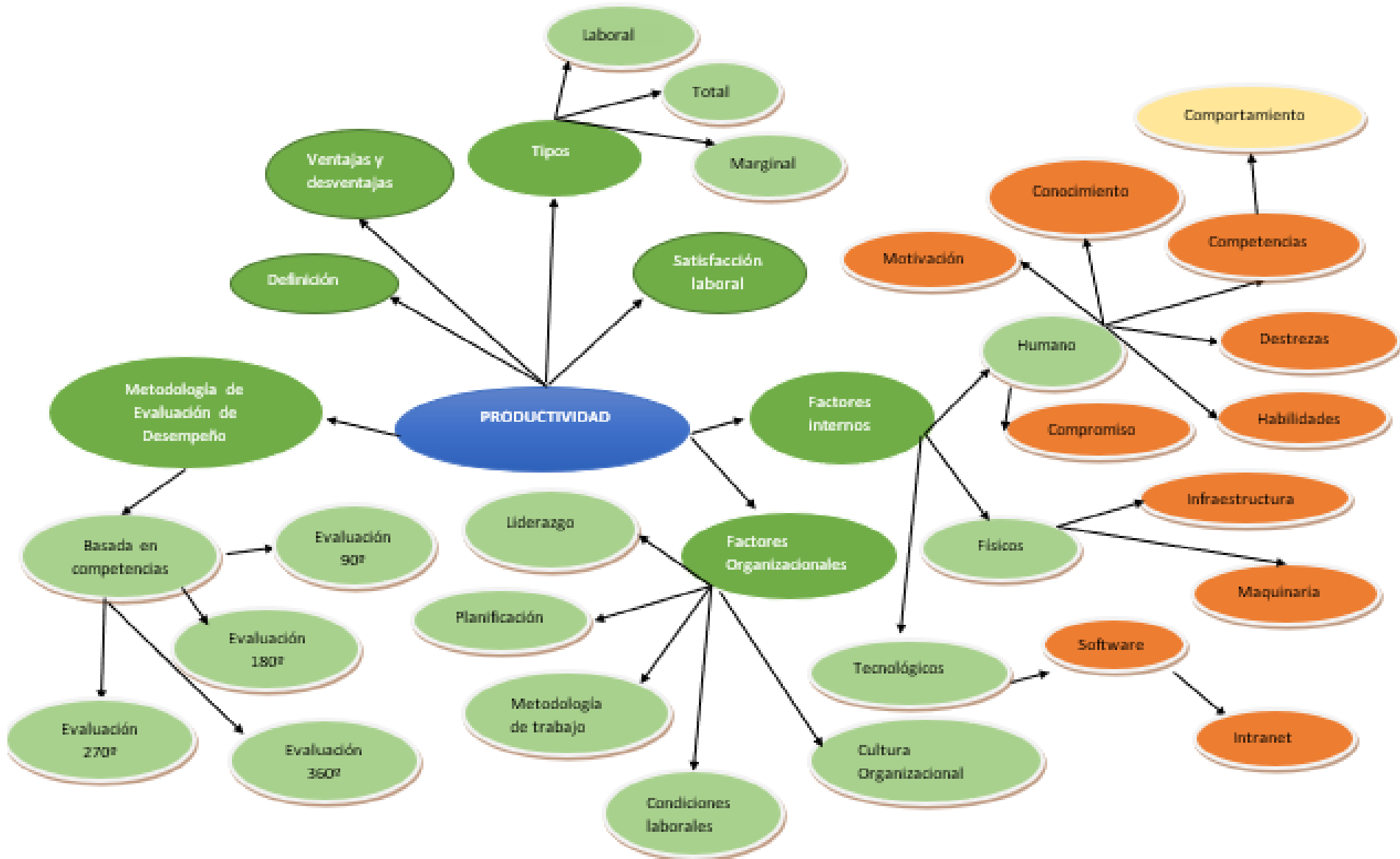


VARIABLE INDEPENDIENTE



VARIABLE DEPENDIENTE

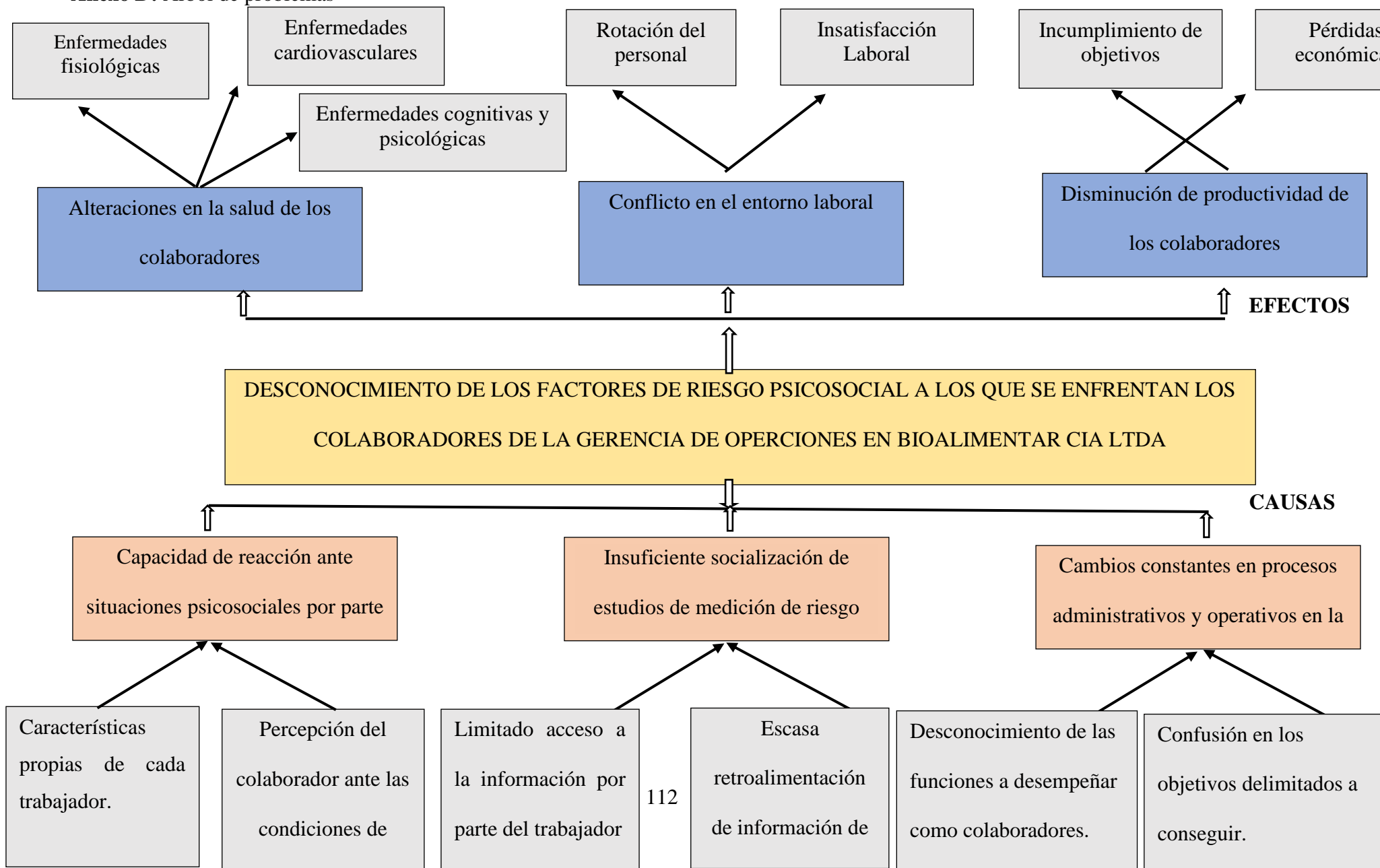
Anexo B: Subordinación de variable productividad



Anexo C: Subordinación de variable los riesgos psicosociales



Anexo D: Árbol de problemas



Anexo E: Evaluación de desempeño general

BIOALIMENTAR.	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO GENERAL	REG: 3.5.3-1
Nombre de Evaluado:	#N/D	
Evaluador (L. Supervisión):		
Evaluador (Par):		
Evaluador (Cliente):		
Evaluador (Colab/ Prove):		
Cargo:		
Fecha de Evaluación:	#N/D	
ID		
<p>Objetivo de Evaluación: Valorar cuantitativa y cualitativamente el desempeño del colaborador y determinar acciones correctivas que favorezcan el desarrollo de su cargo. Designar un valor (1, 2, 3,4) con base a lo observado dentro del puesto de trabajo.</p>		
1	Se observan fallas, aun requiere supervisión.	3 Cumple satisfactoriamente.
2	Cumple, pero aun necesita perfeccionamiento.	4 Cumple y sobrepasa constantemente lo resultados.
CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD		CALIF. CALIF. CALIF. CALIF.
<p>El evaluado ha cumplido con las funciones y objetivos trazados en su descriptivo de funciones.</p> <p>El evaluado se interesa y realiza todo lo posible para entregar un servicio y/o producto con precisión y calidad.</p> <p>Cumple con el volumen determinado de trabajo, aplicando, normas, conocimientos y competencias necesarias para el cargo.</p> <p>El evaluado muestra orden y control de su trabajo, tanto en el manejo de tiempo y forma.</p> <p>Utiliza de manera prudente y eficiente las herramientas y equipos designados a su cargo.</p> <p>Trabaja con exactitud, claridad, y utilidad en las tareas y actividades encomendadas.</p>		
TOTAL		#¡DIV/0!
CONOCIMIENTO		CALIF. CALIF. CALIF. CALIF.
<p>El evaluado tiene la experiencia y conocimiento técnico necesario para el trabajo requerido.</p> <p>El evaluado conoce de los métodos y procedimientos que exige el puesto de trabajo y busca siempre seguir perfeccionándolo.</p> <p>El conocimiento del evaluado es óptimo sobre el uso de las herramientas y equipos designados a su cargo.</p> <p>El evaluado muestra independencia para desempeñar sus funciones.</p> <p>El evaluado muestra capacidad de enseñar/entrenar a otros</p>		
TOTAL		#¡DIV/0!
COMPROMISO		CALIF. CALIF. CALIF. CALIF.
<p>Se observa compromiso y sentido de pertenencia del evaluado hacia la organización.</p> <p>El evaluado trabaja sin necesidad de supervisión</p> <p>Se esfuerza más si la situación lo requiere</p> <p>Es puntual, cumple con el reglamento interno y demás normas de la organización.</p> <p>Demuestra colaboración en actividades que aporten a la organización incluso si están fuera de su rol y horario de trabajo.</p> <p>Cumple con su trabajo incluso por encima de los obstáculos y dificultades que se puedan presentar</p> <p>El colaborador asimila el cambio, se adapta y actúa.</p>		
TOTAL		#¡DIV/0!
INICATIVA Y LIDERAZGO		CALIF. CALIF. CALIF. CALIF.

El evaluado cuando culmina sus tareas busca nuevas asignaciones

El evaluado sabe determinar cuales son funciones y tareas prioritarias.

El evaluado comunica y/o sugiere mejoras y aprovecha las oportunidades para conocer y aprender más de su área de trabajo.

El evaluado ha identificado errores y trabaja para arreglarlos

El evaluado muestra colaboración con su equipo de trabajo

Motiva y fomenta entre su equipo de trabajo el alcance de objetivos del área.

TOTAL

#¡DIV/0!

TRABAJO EN EQUIPO

CALIF. CALIF. CALIF. CALIF.

Trabaja eficientemente con supervisores, pares y subordinados

Se observa en el evaluado entusiasmo, disposición y colaboración hacia su equipo de trabajo y hacia otras áreas de la organización.

Fomenta la unión dentro de su equipo de trabajo y de la organización.

Participa de buen agrado en el grupo, apoya las decisiones de este.

TOTAL

#¡DIV/0!

LINEA DE SUPERVISIÓN PAR CLIENTE COLAB / PROVEEDOR

90%

70%

50%

CALIDAD Y
PRODUCTIVIDAD

CONOCIMIENTO

COMPROMISO

INICIATIVA Y
LIDERAZGO

TRABAJO EN EQUIPO

PONDERACIÓN

Linea de Supervisión

100%

Par

0%

Cliente

0%

Colaborador / Proveedor

0%

RESULTADO DE EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO GENERAL

0,0%

DEFICIENTE

El evaluado incumple los ítems derivados de la evaluación, indicadores de gestión, Destrezas y Habilidades, todo ello puede conducir a la pérdida de permanencia en su trabajo.

FORTALEZAS

OPORTUNIDADES DE MEJORA

Anexo F: Evaluación de riesgos psicosociales

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (FP-SICO)



El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en su trabajo. El cuestionario es **anónimo** y se **garantiza la confidencialidad** de las respuestas. Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que conteste sinceramente a todas las preguntas. Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marque en cada caso la respuesta que considere más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta. **ES NECESARIO QUE RESPONDA TODAS LAS PREGUNTAS.**

¿Que edad tiene Ud.?	16 a 24 años <input checked="" type="checkbox"/>	25 a 34 años <input type="checkbox"/>	35 a 44 años <input type="checkbox"/>	45 en adelante <input type="checkbox"/>
¿Cuál es su género?	Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input checked="" type="checkbox"/>		
Gerencia a la que pertenece	Percepciones			

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
1 ¿Trabaja alguno de los días de descanso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2 ¿Trabaja los domingos y/o feriado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 ¿Tiene la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Con qué frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevar trabajo a casa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5 ¿Dispone de al menos 48 horas (2 días) de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 ¿Su horario laboral le permite organizar su tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de su familia y/o amigos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 ¿Puede decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (r. causa para comida o breaks)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8 Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puede detener su trabajo o hacer una pausa corta cuando lo necesita?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 ¿Puede marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 ¿Puede tomar decisiones referente a:	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Lo que debe hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de su jornada	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de su puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tiene que hacer su trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tiene que realizar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realiza	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Qué nivel de participación tiene en los siguientes aspectos de su trabajo:	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

283 ✓

12 ¿Cómo valora la supervisión que su línea de supervisión ejerce sobre los siguientes aspectos de su trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 ¿Cómo valora el grado de información que le proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

14 Para realizar su trabajo ¿cómo valora la información que recibe sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15 Señale con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en su trabajo

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tiene que saltarse los métodos establecidos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no está de acuerdo porque le suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibe instrucciones contradictorias entre sí (unos le mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se le exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de sus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16 Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo, puede contar con:

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Sus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

17 ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar?

	buenas	regulares	malas	no tengo compañeros
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18 Con qué frecuencia se producen en su trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

19 Su empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	<input type="checkbox"/>	1
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="checkbox"/>	2
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input checked="" type="checkbox"/>	3
no lo sé	<input type="checkbox"/>	4

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
20 En su entorno laboral ¿se siente discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debe mantener una exclusiva atención en su trabajo? (de forma que le impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a su tarea)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 En general, ¿cómo considera la atención que debe mantener para realizar su trabajo?				
muy alta	<input type="checkbox"/>	1		
alta	<input checked="" type="checkbox"/>	2		
media	<input type="checkbox"/>	3		
baja	<input type="checkbox"/>	4		
muy baja	<input type="checkbox"/>	5		

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
23 El tiempo que dispone para realizar su trabajo es suficiente y adecuado: La ejecución de su tarea, ¿le impone trabajar con rapidez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con qué frecuencia debe acelerar el ritmo de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26 En general, la cantidad de trabajo que tiene es:				
excesiva	<input type="checkbox"/>	1		
elevada	<input type="checkbox"/>	2		
adecuada	<input checked="" type="checkbox"/>	3		
escasa	<input type="checkbox"/>	4		
muy escasa	<input type="checkbox"/>	5		

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
27 ¿Debe atender a varias tareas al mismo tiempo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28 El trabajo que realiza, ¿le resulta complicado o difícil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29 ¿En su trabajo tiene que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesita pedir a alguien consejo o ayuda?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30 En su trabajo, tiene que interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra no prevista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31 En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32 ¿La cantidad de trabajo que tiene suele ser irregular e imprevisible?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
33 En qué medida su trabajo requiere:				
a Aprender cosas o métodos nuevos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Adaptarse a nuevas situaciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	no tengo, no trato
34 En su trabajo ¿con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante...?					
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

		Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	
35	Por el tipo de trabajo que tiene, ¿está expuesto a situaciones que le afectan emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
36	Por el tipo de trabajo que tiene, ¿con qué frecuencia se espera que de una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus clientes externos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
37	El trabajo que realiza ¿le resulta rutinario?:					
	no	<input type="checkbox"/>				1
	a veces	<input type="checkbox"/>				2
	bastante	<input checked="" type="checkbox"/>				3
	mucho	<input type="checkbox"/>				4
38	En general ¿considera que las tareas que realiza tienen sentido?:					
	mucho	<input checked="" type="checkbox"/>				1
	bastante	<input type="checkbox"/>				2
	poco	<input type="checkbox"/>				3
	nada	<input type="checkbox"/>				4
39	¿Cómo contribuye su trabajo en el conjunto de la empresa u organización?					
	no es muy importante	<input type="checkbox"/>				1
	es importante	<input checked="" type="checkbox"/>				2
	es muy importante	<input type="checkbox"/>				3
	no lo sé	<input type="checkbox"/>				4
40	En general, ¿está su trabajo reconocido y apreciado por...?					
	Sus superiores	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Sus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	clientes (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Su familia y sus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
41	¿Le facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?					
	adecuadamente	<input checked="" type="checkbox"/>				1
	regular	<input type="checkbox"/>				2
	insuficientemente	<input type="checkbox"/>				3
	no existe posibilidad de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>				4
42	¿Cómo definiría la formación que se imparte o se facilita desde su empresa?					
	muy adecuada	<input type="checkbox"/>				1
	suficiente	<input checked="" type="checkbox"/>				2
	insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>				3
	totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>				4
43	En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa le proporciona es:					
	muy adecuada	<input checked="" type="checkbox"/>				1
	suficiente	<input type="checkbox"/>				2
	insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>				3
	totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>				4
44	Considerando los deberes y responsabilidades de su trabajo ¿está satisfecho con el salario que recibe?					
	muy satisfecho	<input type="checkbox"/>				1
	satisfecho	<input checked="" type="checkbox"/>				2
	insatisfecho	<input type="checkbox"/>				3
	muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>				4

Gracias por su colaboración.!!!

Anexo G: Respuestas digitales FPSICO 4.0 2022

ID	Hora de inicio	Hora de finalización	Correo electrónico	¿Que edad tiene Ud.?	¿Cual es su género?	Gerencia a la que pertenece	¿Trabaja los sábados?	¿Trabaja los domingos y/o feriado?	¿Tiene la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	¿Con qué frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevar trabajo a casa?	¿Dispone de al menos 48 horas (2 días) consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	¿Su horario laboral le permite organizar su tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de su familia y/o amigos?	¿Puede decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o breaks)?	Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puede detener su trabajo o hacer una pausa corta cuando lo necesita?	
31	3/3/22 16:29:52	3/3/22 16:45:03	anonymous	25 a 34 años	Femenino	Gerencia O	¿	Nunca o cas	A veces	Nunca o casi nunca	A menudo	A menudo	A veces	A veces	A veces
33	3/3/22 16:29:16	3/3/22 16:45:58	anonymous	25 a 34 años	Femenino	Gerencia O	¿	A veces	A veces	A veces	A menudo	A menudo	A menudo	Siempre o casi siempre	A menudo
48	3/3/22 16:30:18	3/3/22 16:51:40	anonymous	35 a 44 años	Masculino	Gerencia O	¿	Siempre o c	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
51	3/3/22 16:30:16	3/3/22 16:54:48	anonymous	25 a 34 años	Masculino	Gerencia O	¿	Nunca o cas	A veces	Nunca o casi nunca	A menudo	A menudo	A veces	A menudo	A menudo
53	3/3/22 16:30:25	3/3/22 16:56:24	anonymous	25 a 34 años	Masculino	Gerencia O	¿	Nunca o cas	Nunca o cas	A menudo	A menudo	Siempre o casi siempre	Nunca o casi nunca	A veces	A veces
55	3/3/22 16:30:43	3/3/22 16:58:32	anonymous	25 a 34 años	Masculino	Gerencia O	¿	A veces	A veces	Siempre o casi siempre	Nunca o casi nunca	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	A menudo	A menudo
59	3/3/22 16:29:36	3/3/22 17:06:20	anonymous	25 a 34 años	Femenino	Gerencia O	¿	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre
61	3/3/22 16:47:09	3/3/22 17:06:47	anonymous	35 a 44 años	Femenino	Gerencia O	¿	A veces	Nunca o cas	A veces	A menudo	Siempre o casi siempre	A menudo	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre
62	3/3/22 16:30:20	3/3/22 17:07:50	anonymous	25 a 34 años	Masculino	Gerencia O	¿	A veces	A veces	Nunca o casi nunca	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	A veces	A menudo	A veces
68	3/3/22 16:29:26	3/3/22 17:33:02	anonymous	25 a 34 años	Masculino	Gerencia O	¿	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	A menudo	A veces	A veces	Siempre o casi siempre	A veces
89	11/3/22 14:35:26	11/3/22 14:56:38	anonymous	25 a 34 años	Masculino	Opción 7		A menudo	A menudo	A veces	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	A menudo	A veces
105	3/31/22 9:29:35	3/31/22 9:47:31	anonymous	45 años en adelante	Masculino	Gerencia O	¿	Siempre o c	A menudo	A veces	Siempre o casi siempre	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca

¿Puede marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	Lo que debe hacer (actividades y tareas a realizar)	La distribución de tareas a lo largo de su jornada	La distribución del entorno directo de su puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	Cómo tiene que hacer su trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	La cantidad de trabajo que tiene que realizar	La calidad del trabajo que realiza	La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en su trabajo	La distribución de los turnos rotativos	Introducción de cambios en los equipos y materiales	Introducción de cambios en la manera de trabajar	Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	Cambios en la dirección o entre tus superiores	Contratación o incorporación de nuevos empleados	Elaboración de las normas de trabajo
A veces	A menudo	Siempre o c	A veces	Siempre o casi si	Siempre o c	A menudo	A veces	Nunca o cas	Ningunapartici	Sólo reciboinf	Ningunaparticip	Ningunaparticipaci	Ningunapartici	Sólo reciboinf	Sólo reciboi
A menudo	Siempre o c	Siempre o c	Siempre o casi siemp	Siempre o casi si	A menudo	Siempre o c	A menudo	Nunca o cas	Sólo reciboinf	Se meconsulta	Se meconsulta	Se meconsulta	Se meconsulta	Se meconsulta	Puedodecid
A veces	A veces	Siempre o c	A menudo	A veces	A menudo	A menudo	A menudo	Nunca o cas	Sólo reciboinf	Sólo reciboinf	Ningunaparticip	Sólo reciboinform	Sólo reciboinfo	Sólo reciboinf	Puedodecid
A menudo	Siempre o c	Siempre o c	Nunca o casi nunca	A menudo	Siempre o c	Siempre o c	A menudo	Siempre o c	Puedodecidir	Sólo reciboinf	Ningunaparticip	Sólo reciboinform	Sólo reciboinfo	Sólo reciboinf	Ningunapar
A veces	A veces	A veces	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunc	A veces	A menudo	Nunca o casi nu	A menudo	Sólo reciboinf	Sólo reciboinf	Ningunaparticip	Ningunaparticipaci	Ningunapartici	Ningunapartic	Ningunapar
Siempre o casi siem	Siempre o c	Siempre o c	Siempre o casi siemp	Siempre o casi si	Siempre o c	Siempre o c	A menudo	Nunca o cas	Se meconsulta	Se meconsulta	Sólo reciboinfor	Sólo reciboinform	Sólo reciboinfo	Sólo reciboinf	Se meconsu
Siempre o casi siem	Siempre o c	Siempre o c	A menudo	A veces	Siempre o c	Siempre o c	A menudo	A veces	Se meconsulta	Sólo reciboinf	Sólo reciboinfor	Sólo reciboinform	Sólo reciboinfo	Sólo reciboinf	Sólo reciboi
Siempre o casi siem	Siempre o c	Siempre o c	A menudo	Siempre o casi si	Siempre o c	Siempre o c	Siempre o casi s	A menudo	Se meconsulta	Puedodecidir	Sólo reciboinfor	Sólo reciboinform	Sólo reciboinfo	Sólo reciboinf	Ningunapar
A menudo	A veces	A menudo	A veces	A veces	A veces	Nunca o cas	Nunca o casi nu	Nunca o cas	Ningunapartici	Sólo reciboinf	Sólo reciboinfor	Sólo reciboinform	Sólo reciboinfo	Sólo reciboinf	Sólo reciboi
Siempre o casi siem	Siempre o c	Siempre o c	A menudo	Siempre o casi si	Siempre o c	Siempre o c	A veces	A menudo	Puedodecidir	Puedodecidir	Sólo reciboinfor	Sólo reciboinform	Sólo reciboinfo	Sólo reciboinf	Sólo reciboi
A veces	A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	Nunca o cas	Sólo reciboinf	Sólo reciboinf	Sólo reciboinfor	Sólo reciboinform	Sólo reciboinfo	Ningunapartic	Sólo reciboi
Nunca o casi nunca	A veces	A veces	Nunca o casi nunca	A veces	Nunca o cas	Nunca o cas	Siempre o casi s	A menudo	Sólo reciboinf	Ningunapartici	Ningunaparticip	Sólo reciboinform	Sólo reciboinfo	Ningunapartic	Sólo reciboi

El método para realizar el trabajo	La planificación del trabajo	El ritmo de trabajo	La calidad del trabajo realizado	Las posibilidades de formación	Las posibilidades de promoción	Los requisitos para ocupar plazas de promoción	La situación de la empresa en el mercado	Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	La cantidad de trabajo que se espera que hagas	La calidad de trabajo que se espera que hagas	El tiempo asignado para realizar el trabajo	La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	Se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los recursos humanos o materiales	Para ejecutar algunas tareas tiene que saltarte los métodos establecidos	Se le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no está de acuerdo porque le suponen un conflicto moral, legal, emocional	Recibe instrucciones contradictorias entre sí (unos le mandan una cosa y otros otra)	Se le exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de sus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores
Nointervien	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Esadecuada	Esadecuada	Esadecuada	Esadecuada	Clara	Clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	A veces	Nunca o casi nunca
Adecuada	Insuficiente	Adecuada	Adecuada	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Esadecuada	Poco clara	Poco clara	Poco clara	Clara	Clara	Poco clara	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	A menudo	A menudo
Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Esadecuada	Esadecuada	Esadecuada	Esadecuada	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	A veces	A veces	A veces	Nunca o casi nunca	A veces
Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	No hay info	No hay info	No hay info	No hay info	Clara	Clara	Muy clara	Muy clara	Clara	Muy clara	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	A veces	A veces
Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	No hay info	No hay info	No hay info	Insuficiente	Poco clara	Poco clara	Poco clara	Poco clara	Poco clara	Poco clara	Nunca o casi nunca	Siempre o casi siempre	A veces	A veces	Siempre o casi siempre
Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	No hay info	No hay info	No hay info	Insuficiente	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Nunca o casi nunca	A veces	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca
Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Esadecuada	Esadecuada	Esadecuada	Esadecuada	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Clara	Poco clara	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca
Nointervien	Nointervien	Adecuada	Adecuada	No hay info	No hay info	No hay info	Esadecuada	Clara	Clara	Clara	Clara	Clara	Clara	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	A veces	Nunca o casi nunca
Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Esadecuada	Esadecuada	Esadecuada	Esadecuada	Clara	Clara	Clara	Clara	Clara	Clara	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Nointervien	Nointervien	Nointervien	Adecuada	No hay info	No hay info	No hay info	No hay info	Muy clara	Clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	No hay info	No hay info	No hay info	Insuficiente	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Muy clara	Clara	Clara	A veces	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	A veces
Excesiva	Excesiva	Excesiva	Adecuada	Insuficiente	No hay info	No hay info	No hay info	Poco clara	Nada clara	Nada clara	Poco clara	Clara	Muy clara	A menudo	Siempre o casi siempre	A menudo	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre

	Sus compañeros	Sus subordinados	Otras personas que trabajan en la empresa	¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que trabaja?	Los conflictos interpersonales	Las situaciones de violencia física	Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	Las situaciones de acoso sexual	Su empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:	En su entorno laboral ¿se siente discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría)	A lo largo de la jornada cuánto tiempo debe mantener una exclusiva atención en su trabajo? (de forma que le impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a su tarea)	En general, ¿cómo considera la atención que debe mantener para realizar su trabajo?	El tiempo que dispone para realizar su trabajo es suficiente y adecuado	La ejecución de su tarea, ¿le impone trabajar con rapidez?	¿Con qué frecuencia debe acelerar el ritmo de trabajo?
Nunca o casi nunca	Siempre o casi siempre	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Buena	Raras veces	Raras veces	Raras veces	Raras veces	Pide a los mandos	A menudo	A menudo	Alta	A menudo	Nunca o casi nunca	A menudo
A veces	A menudo	Siempre o casi siempre	Nunca o casi nunca	Buena	Con frecuencia	No existen	Con frecuencia	No existen	Deja que sean los mandos	Nunca o casi nunca	Siempre o casi siempre	Muy alta	A menudo	A menudo	A menudo
Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Buena	Raras veces	No existen	No existen	No existen	Tiene establecido	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Muy alta	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre
A menudo	A veces	A veces	A menudo	Buena	Constantemente	No existen	No existen	No existen	Pide a los mandos	Nunca o casi nunca	A menudo	Muy alta	A veces	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre
Siempre o casi siempre	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	A veces	Malas	Con frecuencia	Raras veces	Constantemente	No existen	No lo sé	A menudo	A menudo	Muy alta	A veces	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre
A menudo	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	A veces	Buena	No existen	No existen	No existen	No existen	Deja que sean los mandos	Nunca o casi nunca	A veces	Muy alta	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre
A menudo	A veces	Siempre o casi siempre	Nunca o casi nunca	Buena	Raras veces	No existen	Raras veces	No existen	Tiene establecido	Nunca o casi nunca	A menudo	Muy alta	Siempre o casi siempre	Nunca o casi nunca	A veces
A veces	A menudo	Siempre o casi siempre	A veces	Buena	Raras veces	No existen	No existen	No existen	Tiene establecido	Nunca o casi nunca	A veces	Alta	A menudo	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre
Nunca o casi nunca	A veces	A veces	Nunca o casi nunca	Regulares	No existen	No existen	No existen	No existen	No lo sé	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Muy alta	A veces	A menudo	A menudo
Nunca o casi nunca	A veces	A menudo	A menudo	Buena	Raras veces	No existen	No existen	No existen	No lo sé	Nunca o casi nunca	A veces	Muy alta	A menudo	Siempre o casi siempre	A menudo
A menudo	A veces	A veces	Nunca o casi nunca	Regulares	Raras veces	No existen	No existen	No existen	No lo sé	Nunca o casi nunca	A menudo	Muy alta	A menudo	Siempre o casi siempre	A menudo
A veces	Nunca o casi nunca	Siempre o casi siempre	Nunca o casi nunca	No tengo compañeros	Raras veces	No existen	Con frecuencia	No existen	Pide a los mandos	A menudo	Siempre o casi siempre	Muy alta	Nunca o casi nunca	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre

En general, la cantidad de trabajo que tienes:	¿Debe atender a varias tareas al mismo tiempo?	El trabajo que realiza, ¿le resulta complicado o difícil?	¿En su trabajo tiene que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesita pedir a alguien consejo o ayuda?	En su trabajo, tiene que interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra no prevista	En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de su trabajo?	¿La cantidad de trabajo que tiene suele ser irregular e imprevisible?	Aprender cosas o métodos nuevos	Adaptarse a nuevas situaciones	Tomar iniciativas	Tener buena memoria	Ser creativo	Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	Tus superiores jerárquicos
Adecuada	Siempre o casi siempre	A menudo	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	A menudo	A menudo	A menudo	Siempre o casi siempre	A menudo	Siempre o casi siempre	A menudo
Elevada	A menudo	A veces	A veces	A menudo	A veces	A veces	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	A menudo	A menudo	A veces
Adecuada	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	A veces	A veces
Elevada	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	A menudo	A menudo	A menudo	A veces	A menudo	A menudo	Siempre o casi siempre	A menudo	A menudo	Siempre o casi siempre
Elevada	Siempre o casi siempre	A veces	A menudo	A menudo	A veces	A menudo	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	A menudo	A menudo
Elevada	Siempre o casi siempre	A veces	Nunca o casi nunca	A veces	A menudo	A veces	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre
Adecuada	A veces	Nunca o casi nunca	A veces	A veces	Nunca o casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre o casi siempre	A veces	A veces	Nunca o casi nunca
Elevada	Siempre o casi siempre	A veces	Nunca o casi nunca	A veces	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	A veces	A menudo	A menudo	Siempre o casi siempre	A menudo	A menudo	A menudo
Elevada	A menudo	A veces	A menudo	A veces	A menudo	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre o casi siempre	A veces	A veces	No tengo, nunca
Elevada	Siempre o casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A menudo	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	A veces	A veces
Elevada	A menudo	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	Nunca o casi nunca
Excesiva	Siempre o casi siempre	A veces	Nunca o casi nunca	Siempre o casi siempre	A menudo	Siempre o casi siempre	A menudo	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	A veces	Siempre o casi siempre

Tus subordinados	Tus compañeros de trabajo	Personas que no están empleadas en la empresa	Por el tipo de trabajo que tiene, ¿está expuesto a situaciones que le afectan emocionalmente?	Por el tipo de trabajo que tiene, ¿con qué frecuencia se espera que de una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus clientes externos?	El trabajo que realiza ¿le resulta rutinario?:	En general ¿considera que las tareas que realiza tienen sentido?	¿Cómo contribuye su trabajo en el conjunto de la empresa u organización?	Sus superiores	Sus compañeros de trabajo	Clientes (si los hay)	Su familia y sus amistades	¿Le facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?	¿Cómo definiría la formación que se imparte o se facilita desde su empresa?	En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa le proporciona es:	Considerando los deberes y responsabilidades de su trabajo ¿está satisfecho con el salario que recibe?
A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	A menudo	A veces	Mucho	Es importante	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	A veces	Siempre o casi siempre	Regular	Muy adecuada	Totalmente insuficiente	Insatisfecho
A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	No	Bastante	Es muy importante	A menudo	A menudo	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Regular	Insuficiente en algunos casos	Insuficiente en algunos casos	Insatisfecho
A veces	A veces	No tengo, no trabajo	Nunca o casi nunca	A veces	No	Mucho	Es muy importante	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Adecuadamente	Muy adecuada	Muy adecuada	Satisfecho
A menudo	A menudo	A veces	A menudo	A menudo	Mucho	Bastante	Es muy importante	A menudo	A menudo	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Insuficientemente	Totalmente insuficiente	Totalmente insuficiente	Muy insatisfecho
No tengo, no trabajo	Siempre o casi siempre	No tengo, no trabajo	A menudo	Nunca o casi nunca	A veces	Mucho	Es muy importante	Siempre o casi siempre	Nunca o casi nunca	No tengo, no trabajo	Siempre o casi siempre	Insuficientemente	Totalmente insuficiente	Totalmente insuficiente	Insatisfecho
Siempre o casi siempre	A veces	A veces	A menudo	Nunca o casi nunca	Bastante	Bastante	Es importante	A veces	A menudo	A menudo	Siempre o casi siempre	Regular	Suficiente	Insuficiente en algunos casos	Insatisfecho
No tengo, no trabajo	A veces	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	No	Mucho	Es muy importante	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	No tengo, no trabajo	Siempre o casi siempre	Adecuadamente	Muy adecuada	Muy adecuada	Satisfecho
A veces	A menudo	A veces	A veces	A veces	A veces	Bastante	Es muy importante	A veces	A veces	A menudo	Siempre o casi siempre	Insuficientemente	Insuficiente en algunos casos	Insuficiente en algunos casos	Insatisfecho
A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Bastante	Bastante	Es importante	Nunca o casi nunca	A veces	A veces	A veces	No existe posibilidad	Suficiente	Muy adecuada	Satisfecho
A veces	A veces	A veces	A menudo	A menudo	A veces	Mucho	Es muy importante	A veces	A menudo	Nunca o casi nunca	Siempre o casi siempre	Regular	Insuficiente en algunos casos	Insuficiente en algunos casos	Satisfecho
Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	Nunca o casi nunca	A veces	Bastante	Es muy importante	Nunca o casi nunca	A veces	Nunca o casi nunca	A menudo	No existe posibilidad	Totalmente insuficiente	Totalmente insuficiente	Insatisfecho
Nunca o casi nunca	No tengo, no trabajo	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	Siempre o casi siempre	No	Mucho	Es muy importante	A menudo	No tengo, no trabajo	A menudo	Siempre o casi siempre	No existe posibilidad	Totalmente insuficiente	Totalmente insuficiente	Muy insatisfecho

Anexo H: Base de datos riesgos psicosociales

ID	¿Que edad tiene Ud.?	¿Cual es su género?	Gerencia a la que pertenece	10 Puede tomar decisiones referente a:																
				1 ¿Trabaja los sábados?	2 ¿Trabaja los domingos y/o feriado?	3 ¿Tiene la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	4 ¿Con qué frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevar trabajo a casa?	5 ¿Dispone de al menos 48 horas (2 días) consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	6 ¿Su horario laboral le permite organizar su tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de su familia y/o amigos?	7 ¿Puede decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o breaks)?	8 Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puede detener su trabajo o hacer una pausa corta cuando lo necesita?	9 ¿Puede marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	10a. Lo que debe hacer (actividades y tareas a realizar)	10b. La distribución de tareas a lo largo de su jornada	10c. La distribución del entorno directo de su puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	10d. Cómo tiene que hacer su trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	10e. La cantidad de trabajo que tiene que realizar	10f. La calidad del trabajo que realiza	10g. La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en su trabajo	10h La distribución de los turnos rotativos
31	2	2	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	2	3	4
33	2	2	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	4
48	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	4
51	2	1	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	1	1	4	2	1	1	2	1
53	2	1	4	4	4	2	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2
55	2	1	4	3	3	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4
59	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	3
61	3	2	4	3	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
62	2	1	4	3	3	4	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4
68	2	1	4	2	3	4	2	3	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2
137	2	1	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4
280	4	1	4	1	2	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	2

11. Qué nivel de participación tiene en los siguientes aspectos de su trabajo:							12. ¿Cómo valora la supervisión que su línea de supervisión ejerce sobre los				13. ¿Cómo valora el grado de formación que le proporciona la empresa sobre los				14. Para realizar su trabajo ¿cómo valora la información que recibe sobre los siguientes aspectos?					
11a. Introducción de cambios en los equipos y materiales	11b. Introducción de cambios en la manera de trabajar	11c. Lanzamiento de nuevos productos o servicios	11d. Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	11e. Cambios en la dirección o entre tus superiores	11f. Contratación o incorporación de nuevos empleados	11g. Elaboración de las normas de trabajo	12.a. El método para realizar el trabajo	12b. La planificación del trabajo	12c. El ritmo de trabajo	12d. La calidad del trabajo realizado	13a. Las posibilidades de formación	13b. Las posibilidades de promoción	13c. Los requisitos para ocupar plazas de promoción	13d. La situación de la empresa en el mercado	14a. Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	14b. Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	14c. La cantidad de trabajo que se espera que hagas	14d. La calidad de trabajo que se espera que hagas	14e. El tiempo asignado para realizar el trabajo	14f. La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)
4	3	4	4	4	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	
1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	
2	1	3	3	3	3	4	1	1	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	1	1	3	4	4	3	2	1	

15. Señale con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en su trabajo					16. Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o				18. Con qué frecuencia se producen en su trabajo:											
15a. Se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los recursos humanos o materiales	15b. Para ejecutar algunas tareas tiene que saltarse los métodos establecidos	15c. Se le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no está de acuerdo porque le suponen un conflicto moral, legal, emocional	15d. Recibe instrucciones contradictorias entre sí (unos le mandan una cosa y otros otra)	15e. Se le exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de sus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	16a. Sus jefes	16b. Sus compañeros	16c. Sus subordinados	16d. Otras personas que trabajan en la empresa	17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que trabaja?	18a. Los conflictos interpersonales	18b. Las situaciones de violencia física	18c. Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	18d. Las situaciones de acoso sexual	19. Su empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:	20. En su entorno laboral ¿se siente discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría)	21. A lo largo de la jornada cuánto tiempo debe mantener una exclusiva atención en su trabajo? (de forma que le impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a su tarea)	22. En general, ¿cómo considera la atención que debe mantener para realizar su trabajo?	23. El tiempo que dispone para realizar su trabajo es suficiente y adecuado	24. La ejecución de su tarea, ¿le impone trabajar con rapidez?	25. ¿Con qué frecuencia debe acelerar el ritmo de trabajo?
4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2
2	3	4	2	2	3	2	1	4	1	2	4	2	4	1	4	1	1	2	2	2
3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1
4	4	4	3	3	2	3	3	2	1	3	4	4	4	2	4	2	1	3	1	1
4	1	3	3	1	1	4	4	3	3	2	1	3	4	4	2	2	1	3	1	1
4	3	4	4	4	2	1	1	3	1	4	4	4	4	1	4	3	1	1	1	1
4	4	4	4	4	2	3	1	4	1	1	4	1	4	3	4	2	1	1	4	3
4	4	4	3	4	3	2	1	3	1	1	4	4	4	3	4	3	2	2	1	1
3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2
3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	1	4	4	4	4	4	3	1	2	1	2
3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2
2	1	2	1	1	3	4	1	4	4	1	4	2	4	2	2	1	1	4	1	1

							33.En qué medida su trabajo requiere:					34.En su trabajo ¿con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante?							
26. En general, la cantidad de trabajo que tiene es:	27. ¿Debe atender a varias tareas al mismo tiempo?	28. El trabajo que realiza, ¿le resulta complicado o difícil?	29. ¿En su trabajo tiene que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesita pedir a alguien consejo o ayuda?	30. En su trabajo, tiene que interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra no prevista	31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de su trabajo?	32. ¿La cantidad de trabajo que tiene suele ser irregular e imprevisible?	33a. Aprender cosas o métodos nuevos	33b. Adaptarse a nuevas situaciones	33c. Tomar iniciativas	33d. Tener buena memoria	33e. Ser creativo	33f. Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	34a. Tus superiores jerárquicos	34b. Tus subordinados	34c. Tus compañeros de trabajo	34d. Personas que no están empleadas en la empresa	35. Por el tipo de trabajo que tiene, ¿está expuesto a situaciones que le afectan emocionalmente?	36. Por el tipo de trabajo que tiene, ¿con qué frecuencia se espera que de una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus clientes externos?	37. El trabajo que realiza ¿le resulta rutinario?:
3	1	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	
3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	5	4	3	
2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	4	
2	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	5	1	5	2	2	
2	1	3	4	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	5	3	4	4	1	
2	1	3	4	3	4	4	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	
2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	
1	1	3	4	1	2	1	2	1	1	1	3	1	4	5	1	1	1	1	

		40. En general, ¿está su trabajo reconocido y apreciado por...?									
38. En general ¿considera que las tareas que realiza tienen sentido?	39. ¿Cómo contribuye su trabajo en el conjunto de la empresa u organización ?	40a. Sus superiores	40b. Sus compañeros de trabajo	40c. Clientes (si los hay)	40d. Su familia y sus amistades	41. ¿Le facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?	42. ¿Cómo definiría la formación que se imparte o se facilita desde su empresa?	43. En general, la corresponde ncia entre el esfuerzo que haces y las recompensa s que la empresa le proporciona es:	44. Considerand o los deberes y responsabili dades de su trabajo ¿está satisfecho con el salario que recibe?		
1	2	4	4	3	1	2	1	4	3		
2	3	2	2	1	1	2	3	3	3		
1	3	1	1	1	1	1	1	1	2		
2	3	2	2	1	1	3	4	4	4		
1	3	1	4	5	1	3	4	4	3		
2	2	3	2	2	1	2	2	3	3		
1	3	1	1	5	1	1	1	1	2		
2	3	3	3	2	1	3	3	3	3		
2	2	4	3	3	3	4	2	1	2		
1	3	3	2	4	1	2	3	3	2		
2	3	4	3	4	2	4	4	4	3		
1	3	2	5	2	1	4	4	4	1		

Anexo I: Riesgos psicosociales gerencia de operaciones



RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE OPERACIONES DE BIOALIMENTAR CIA. LTDA

POBLACIÓN: 143 COLABORADORES

BASE DE DATOS INDIVIDUAL

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

E V A L U A C I O N E S	COLABORADOR Nº	1				2				3			
		TIEMPO DE TRABAJO				AUTONOMIA				CARGA DE TRABAJO			
		RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA	RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA	RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
31	COLABORADOR 1	0-37	17	0	17	0-113	58	0	58	0-106	35	0	35
33	COLABORADOR 2	0-37	16	0	16	0-113	24	0	24	0-106	62	0	62
48	COLABORADOR 3	0-37	28	0	28	0-113	60	0	60	0-106	43	0	43
51	COLABORADOR 4	0-37	17	0	17	0-113	30	0	30	0-106	84	0	84
53	COLABORADOR 5	0-37	10	0	10	0-113	78	0	78	0-106	79	0	79
55	COLABORADOR 6	0-37	10	0	10	0-113	17	0	17	0-106	55	0	55
59	COLABORADOR 7	0-37	10	0	10	0-113	24	0	24	0-106	20	0	20
61	COLABORADOR 8	0-37	6	0	6	0-113	10	0	10	0-106	54	0	54
62	COLABORADOR 9	0-37	17	0	17	0-113	77	0	77	0-106	73	0	73
68	COLABORADOR 10	0-37	27	0	27	0-113	28	0	28	0-106	62	0	62
137	COLABORADOR 11	0-37	32	0	32	0-113	48	0	48	0-106	60	0	60
280	COLABORADOR 12	0-37	36	0	36	0-113	85	0	85	0-106	88	0	88
284	COLABORADOR 13	0-37	26	0	26	0-113	64	0	64	0-106	75	0	75
285	COLABORADOR 14	0-37	24	0	24	0-113	48	0	48	0-106	48	0	48
286	COLABORADOR 15	0-37	19	0	19	0-113	60	0	60	0-106	62	0	62
287	COLABORADOR 16	0-37	29	0	29	0-113	57	0	57	0-106	42	0	42
288	COLABORADOR 17	0-37	27	0	27	0-113	74	0	74	0-106	45	0	45
289	COLABORADOR 18	0-37	20	0	20	0-113	79	0	79	0-106	36	0	36
290	COLABORADOR 19	0-37	16	0	16	0-113	21	0	21	0-106	40	0	40
291	COLABORADOR 20	0-37	34	0	34	0-113	47	0	47	0-106	80	0	80
292	COLABORADOR 21	0-37	6	0	6	0-113	44	0	44	0-106	54	0	54
293	COLABORADOR 22	0-37	13	0	13	0-113	46	0	46	0-106	34	0	34
91	COLABORADOR 23	0-37	24	0	24	0-113	33	0	33	0-106	64	0	64
92	COLABORADOR 24	0-37	19	0	19	0-113	61	0	61	0-106	43	0	43
93	COLABORADOR 25	0-37	27	0	27	0-113	77	0	77	0-106	60	0	60
94	COLABORADOR 26	0-37	27	0	27	0-113	25	0	25	0-106	35	0	35
95	COLABORADOR 27	0-37	24	0	24	0-113	71	0	71	0-106	35	0	35
96	COLABORADOR 28	0-37	22	0	22	0-113	46	0	46	0-106	38	0	38
97	COLABORADOR 29	0-37	26	0	26	0-113	53	0	53	0-106	56	0	56
98	COLABORADOR 30	0-37	32	0	32	0-113	62	0	62	0-106	84	0	84
100	COLABORADOR 31	0-37	21	0	21	0-113	57	0	57	0-106	67	0	67
103	COLABORADOR 32	0-37	20	0	20	0-113	102	0	102	0-106	69	0	69
104	COLABORADOR 33	0-37	21	0	21	0-113	44	0	44	0-106	48	0	48
105	COLABORADOR 34	0-37	22	0	22	0-113	30	0	30	0-106	52	0	52
106	COLABORADOR 35	0-37	27	0	27	0-113	45	0	45	0-106	42	0	42
107	COLABORADOR 36	0-37	30	0	30	0-113	35	0	35	0-106	36	0	36
110	COLABORADOR 37	0-37	30	0	30	0-113	26	0	26	0-106	20	0	20
111	COLABORADOR 38	0-37	29	0	29	0-113	31	0	31	0-106	50	0	50
112	COLABORADOR 39	0-37	20	0	20	0-113	47	0	47	0-106	55	0	55
113	COLABORADOR 40	0-37	23	0	23	0-113	18	0	18	0-106	92	0	92
114	COLABORADOR 41	0-37	34	0	34	0-113	84	0	84	0-106	73	0	73
115	COLABORADOR 42	0-37	19	0	19	0-113	22	0	22	0-106	34	0	34
116	COLABORADOR 43	0-37	21	0	21	0-113	49	0	49	0-106	17	0	17
117	COLABORADOR 44	0-37	21	0	21	0-113	72	0	72	0-106	57	0	57
118	COLABORADOR 45	0-37	27	0	27	0-113	52	0	52	0-106	24	0	24
119	COLABORADOR 46	0-37	12	0	12	0-113	16	0	16	0-106	34	0	34
120	COLABORADOR 47	0-37	21	0	21	0-113	42	0	42	0-106	87	0	87
121	COLABORADOR 48	0-37	19	0	19	0-113	50	0	50	0-106	54	0	54
144	COLABORADOR 49	0-37	17	0	17	0-113	58	0	58	0-106	49	0	49
154	COLABORADOR 50	0-37	24	0	24	0-113	99	0	99	0-106	37	0	37
162	COLABORADOR 51	0-37	20	0	20	0-113	35	0	35	0-106	37	0	37
179	COLABORADOR 52	0-37	19	0	19	0-113	57	0	57	0-106	33	0	33
180	COLABORADOR 53	0-37	21	0	21	0-113	30	0	30	0-106	102	0	102
181	COLABORADOR 54	0-37	19	0	19	0-113	47	0	47	0-106	46	0	46
182	COLABORADOR 55	0-37	35	0	35	0-113	107	0	107	0-106	14	0	14
183	COLABORADOR 56	0-37	27	0	27	0-113	45	0	45	0-106	74	0	74
184	COLABORADOR 57	0-37	34	0	34	0-113	69	0	69	0-106	63	0	63
185	COLABORADOR 58	0-37	16	0	16	0-113	74	0	74	0-106	62	0	62
186	COLABORADOR 59	0-37	22	0	22	0-113	61	0	61	0-106	46	0	46
187	COLABORADOR 60	0-37	17	0	17	0-113	65	0	65	0-106	44	0	44

	193	COLABORADOR 66	0-37	26	0	26	0-113	46	0	46	0-106	46	0	46
	194	COLABORADOR 67	0-37	23	0	23	0-113	80	0	80	0-106	59	0	59
	195	COLABORADOR 68	0-37	21	0	21	0-113	36	0	36	0-106	61	0	61
	196	COLABORADOR 69	0-37	25	0	25	0-113	70	0	70	0-106	44	0	44
	197	COLABORADOR 70	0-37	25	0	25	0-113	78	0	78	0-106	74	0	74
	198	COLABORADOR 71	0-37	20	0	20	0-113	44	0	44	0-106	56	0	56
	199	COLABORADOR 72	0-37	32	0	32	0-113	75	0	75	0-106	42	0	42
	200	COLABORADOR 73	0-37	19	0	19	0-113	43	0	43	0-106	53	0	53
	201	COLABORADOR 74	0-37	29	0	29	0-113	91	0	91	0-106	38	0	38
	202	COLABORADOR 75	0-37	24	0	24	0-113	97	0	97	0-106	23	0	23
	203	COLABORADOR 76	0-37	21	0	21	0-113	68	0	68	0-106	64	0	64
	204	COLABORADOR 77	0-37	30	0	30	0-113	21	0	21	0-106	35	0	35
	205	COLABORADOR 78	0-37	21	0	21	0-113	78	0	78	0-106	57	0	57
	206	COLABORADOR 79	0-37	28	0	28	0-113	91	0	91	0-106	54	0	54
	207	COLABORADOR 80	0-37	16	0	16	0-113	45	0	45	0-106	66	0	66
	208	COLABORADOR 81	0-37	22	0	22	0-113	44	0	44	0-106	42	0	42
	209	COLABORADOR 82	0-37	14	0	14	0-113	65	0	65	0-106	54	0	54
	210	COLABORADOR 83	0-37	19	0	19	0-113	72	0	72	0-106	35	0	35
	211	COLABORADOR 84	0-37	24	0	24	0-113	55	0	55	0-106	64	0	64
	212	COLABORADOR 85	0-37	14	0	14	0-113	48	0	48	0-106	19	0	19
	213	COLABORADOR 86	0-37	30	0	30	0-113	19	0	19	0-106	47	0	47
	214	COLABORADOR 87	0-37	24	0	24	0-113	71	0	71	0-106	49	0	49
	215	COLABORADOR 88	0-37	24	0	24	0-113	101	0	101	0-106	61	0	61
	216	COLABORADOR 89	0-37	30	0	30	0-113	69	0	69	0-106	83	0	83
	217	COLABORADOR 90	0-37	31	0	31	0-113	70	0	70	0-106	68	0	68
	218	COLABORADOR 91	0-37	24	0	24	0-113	24	0	24	0-106	61	0	61
	219	COLABORADOR 92	0-37	23	0	23	0-113	48	0	48	0-106	58	0	58
	220	COLABORADOR 93	0-37	6	0	6	0-113	67	0	67	0-106	53	0	53
	221	COLABORADOR 94	0-37	27	0	27	0-113	65	0	65	0-106	44	0	44
	222	COLABORADOR 95	0-37	22	0	22	0-113	61	0	61	0-106	58	0	58
	223	COLABORADOR 96	0-37	22	0	22	0-113	61	0	61	0-106	58	0	58
	224	COLABORADOR 97	0-37	22	0	22	0-113	57	0	57	0-106	53	0	53
	225	COLABORADOR 98	0-37	23	0	23	0-113	41	0	41	0-106	69	0	69
	226	COLABORADOR 99	0-37	19	0	19	0-113	41	0	41	0-106	27	0	27
	227	COLABORADOR 100	0-37	19	0	19	0-113	48	0	48	0-106	47	0	47
	228	COLABORADOR 101	0-37	24	0	24	0-113	69	0	69	0-106	49	0	49
	229	COLABORADOR 102	0-37	20	0	20	0-113	59	0	59	0-106	38	0	38
	230	COLABORADOR 103	0-37	27	0	27	0-113	62	0	62	0-106	37	0	37
	231	COLABORADOR 104	0-37	19	0	19	0-113	61	0	61	0-106	56	0	56
	232	COLABORADOR 105	0-37	19	0	19	0-113	80	0	80	0-106	46	0	46
	233	COLABORADOR 106	0-37	19	0	19	0-113	47	0	47	0-106	73	0	73
	234	COLABORADOR 107	0-37	24	0	24	0-113	51	0	51	0-106	50	0	50
	235	COLABORADOR 108	0-37	28	0	28	0-113	71	0	71	0-106	62	0	62
	236	COLABORADOR 109	0-37	27	0	27	0-113	45	0	45	0-106	77	0	77
	237	COLABORADOR 110	0-37	24	0	24	0-113	101	0	101	0-106	47	0	47
	238	COLABORADOR 111	0-37	26	0	26	0-113	94	0	94	0-106	79	0	79
	239	COLABORADOR 112	0-37	26	0	26	0-113	33	0	33	0-106	75	0	75
	240	COLABORADOR 113	0-37	19	0	19	0-113	70	0	70	0-106	61	0	61
	241	COLABORADOR 114	0-37	18	0	18	0-113	60	0	60	0-106	42	0	42
	242	COLABORADOR 115	0-37	10	0	10	0-113	55	0	55	0-106	47	0	47
	243	COLABORADOR 116	0-37	22	0	22	0-113	40	0	40	0-106	41	0	41
	244	COLABORADOR 117	0-37	6	0	6	0-113	70	0	70	0-106	29	0	29
	245	COLABORADOR 118	0-37	34	0	34	0-113	65	0	65	0-106	82	0	82
	246	COLABORADOR 119	0-37	30	0	30	0-113	61	0	61	0-106	46	0	46
	247	COLABORADOR 120	0-37	6	0	6	0-113	46	0	46	0-106	25	0	25
	248	COLABORADOR 121	0-37	27	0	27	0-113	73	0	73	0-106	51	0	51
	249	COLABORADOR 122	0-37	26	0	26	0-113	32	0	32	0-106	43	0	43
	250	COLABORADOR 123	0-37	24	0	24	0-113	50	0	50	0-106	52	0	52
	251	COLABORADOR 124	0-37	29	0	29	0-113	48	0	48	0-106	45	0	45
	252	COLABORADOR 125	0-37	32	0	32	0-113	35	0	35	0-106	82	0	82
	253	COLABORADOR 126	0-37	18	0	18	0-113	55	0	55	0-106	44	0	44
	254	COLABORADOR 127	0-37	19	0	19	0-113	41	0	41	0-106	64	0	64
	255	COLABORADOR 128	0-37	32	0	32	0-113	74	0	74	0-106	52	0	52
	256	COLABORADOR 129	0-37	24	0	24	0-113	88	0	88	0-106	31	0	31
	257	COLABORADOR 130	0-37	29	0	29	0-113	51	0	51	0-106	52	0	52
	258	COLABORADOR 131	0-37	31	0	31	0-113	58	0	58	0-106	45	0	45
	259	COLABORADOR 132	0-37	11	0	11	0-113	75	0	75	0-106	49	0	49
	260	COLABORADOR 133	0-37	20	0	20	0-113	58	0	58	0-106	77	0	77
	283	COLABORADOR 134	0-37	30	0	30	0-113	21	0	21	0-106	52	0	52
	262	COLABORADOR 135	0-37	35	0	35	0-113	82	0	82	0-106	23	0	23
	263	COLABORADOR 136	0-37	29	0	29	0-113	21	0	21	0-106	51	0	51
	264	COLABORADOR 137	0-37	6	0	6	0-113	94	0	94	0-106	36	0	36
	265	COLABORADOR 138	0-37	24	0	24	0-113	33	0	33	0-106	70	0	70
	266	COLABORADOR 139	0-37	28	0	28	0-113	37	0	37	0-106	59	0	59
	267	COLABORADOR 140	0-37	29	0	29	0-113	61	0	61	0-106	39	0	39
	268	COLABORADOR 141	0-37	30	0	30	0-113	73	0	73	0-106	76	0	76
	269	COLABORADOR 142	0-37	28	0	28	0-113	61	0	61	0-106	64	0	64
	270	COLABORADOR 143	0-37	31	0	31	0-113	72	0	72	0-106	46	0	46


	COLABORADOR Nº	4				5				6			
		DEMANDAS PSICOLÓGICAS				VARIEDAD/CONTENIDO				PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN			
		RANGO	MEDIA	DESVIACION TÍPICA	MEDIANA	RANGO	MEDIA	DESVIACION TÍPICA	MEDIANA	RANGO	MEDIA	DESVIACION TÍPICA	MEDIANA
31	COLABORADOR 1	10-112	78	0	78	0-69	35	0	35	04-87	63	0	63
33	COLABORADOR 2	10-112	66	0	66	0-69	7	0	7	04-87	21	0	21
48	COLABORADOR 3	10-112	59	0	59	0-69	0	0	0	04-87	29	0	29
51	COLABORADOR 4	10-112	72	0	72	0-69	17	0	17	04-87	33	0	33
53	COLABORADOR 5	10-112	74	0	74	0-69	14	0	14	04-87	43	0	43
55	COLABORADOR 6	10-112	84	0	84	0-69	25	0	25	04-87	21	0	21
59	COLABORADOR 7	10-112	24	0	24	0-69	69	0	69	04-87	28	0	28
61	COLABORADOR 8	10-112	60	0	60	0-69	22	0	22	04-87	39	0	39
62	COLABORADOR 9	10-112	39	0	39	0-69	44	0	44	04-87	32	0	32
68	COLABORADOR 10	10-112	63	0	63	0-69	24	0	24	04-87	50	0	50
137	COLABORADOR 11	10-112	29	0	29	0-69	35	0	35	04-87	32	0	32
280	COLABORADOR 12	10-112	80	0	80	0-69	4	0	4	04-87	71	0	71
284	COLABORADOR 13	10-112	69	0	69	0-69	44	0	44	04-87	42	0	42
285	COLABORADOR 14	10-112	57	0	57	0-69	18	0	18	04-87	38	0	38
286	COLABORADOR 15	10-112	45	0	45	0-69	7	0	7	04-87	25	0	25
287	COLABORADOR 16	10-112	41	0	41	0-69	40	0	40	04-87	38	0	38
288	COLABORADOR 17	10-112	36	0	36	0-69	17	0	17	04-87	43	0	43
289	COLABORADOR 18	10-112	33	0	33	0-69	19	0	19	04-87	28	0	28
290	COLABORADOR 19	10-112	70	0	70	0-69	14	0	14	04-87	22	0	22
291	COLABORADOR 20	10-112	105	0	105	0-69	21	0	21	04-87	77	0	77
292	COLABORADOR 21	10-112	53	0	53	0-69	31	0	31	04-87	26	0	26
293	COLABORADOR 22	10-112	40	0	40	0-69	30	0	30	04-87	43	0	43
91	COLABORADOR 23	10-112	83	0	83	0-69	18	0	18	04-87	49	0	49
92	COLABORADOR 24	10-112	73	0	73	0-69	26	0	26	04-87	49	0	49
93	COLABORADOR 25	10-112	93	0	93	0-69	25	0	25	04-87	37	0	37
94	COLABORADOR 26	10-112	65	0	65	0-69	37	0	37	04-87	30	0	30
95	COLABORADOR 27	10-112	59	0	59	0-69	13	0	13	04-87	29	0	29
96	COLABORADOR 28	10-112	49	0	49	0-69	20	0	20	04-87	30	0	30
97	COLABORADOR 29	10-112	77	0	77	0-69	35	0	35	04-87	37	0	37
98	COLABORADOR 30	10-112	77	0	77	0-69	31	0	31	04-87	58	0	58
100	COLABORADOR 31	10-112	46	0	46	0-69	20	0	20	04-87	49	0	49
103	COLABORADOR 32	10-112	98	0	98	0-69	46	0	46	04-87	55	0	55
104	COLABORADOR 33	10-112	36	0	36	0-69	31	0	31	04-87	38	0	38
105	COLABORADOR 34	10-112	62	0	62	0-69	22	0	22	04-87	22	0	22
106	COLABORADOR 35	10-112	47	0	47	0-69	35	0	35	04-87	39	0	39
107	COLABORADOR 36	10-112	60	0	60	0-69	8	0	8	04-87	46	0	46
110	COLABORADOR 37	10-112	62	0	62	0-69	15	0	15	04-87	33	0	33
111	COLABORADOR 38	10-112	46	0	46	0-69	31	0	31	04-87	39	0	39
112	COLABORADOR 39	10-112	54	0	54	0-69	19	0	19	04-87	29	0	29
113	COLABORADOR 40	10-112	88	0	88	0-69	20	0	20	04-87	25	0	25
114	COLABORADOR 41	10-112	71	0	71	0-69	18	0	18	04-87	53	0	53
115	COLABORADOR 42	10-112	63	0	63	0-69	16	0	16	04-87	25	0	25
116	COLABORADOR 43	10-112	45	0	45	0-69	9	0	9	04-87	35	0	35
117	COLABORADOR 44	10-112	81	0	81	0-69	23	0	23	04-87	42	0	42
118	COLABORADOR 45	10-112	48	0	48	0-69	4	0	4	04-87	32	0	32
119	COLABORADOR 46	10-112	60	0	60	0-69	18	0	18	04-87	36	0	36
120	COLABORADOR 47	10-112	90	0	90	0-69	28	0	28	04-87	77	0	77
121	COLABORADOR 48	10-112	58	0	58	0-69	35	0	35	31868	52	0	52
144	COLABORADOR 49	10-112	59	0	59	0-69	19	0	19	31868	28	0	28
154	COLABORADOR 50	10-112	61	0	61	0-69	5	0	5	04-87	23	0	23
162	COLABORADOR 51	10-112	36	0	36	0-69	18	0	18	04-87	30	0	30
179	COLABORADOR 52	10-112	63	0	63	0-69	16	0	16	04-87	26	0	26
180	COLABORADOR 53	10-112	101	0	101	0-69	7	0	7	04-87	53	0	53
181	COLABORADOR 54	10-112	65	0	65	0-69	0	0	0	04-87	71	0	71
182	COLABORADOR 55	10-112	33	0	33	0-69	18	0	18	04-87	24	0	24
183	COLABORADOR 56	10-112	67	0	67	0-69	13	0	13	04-87	35	0	35
184	COLABORADOR 57	10-112	55	0	55	0-69	14	0	14	04-87	36	0	36
185	COLABORADOR 58	10-112	67	0	67	0-69	7	0	7	04-87	35	0	35
186	COLABORADOR 59	10-112	27	0	27	0-69	18	0	18	04-87	35	0	35
187	COLABORADOR 60	10-112	62	0	62	0-69	29	0	29	04-87	39	0	39
188	COLABORADOR 61	10-112	31	0	31	0-69	23	0	23	04-87	55	0	55
189	COLABORADOR 62	10-112	66	0	66	0-69	22	0	22	04-87	43	0	43
190	COLABORADOR 63	10-112	53	0	53	0-69	42	0	42	04-87	35	0	35
191	COLABORADOR 64	10-112	47	0	47	0-69	17	0	17	04-87	30	0	30
192	COLABORADOR 65	10-112	57	0	57	0-69	56	0	56	04-87	32	0	32
193	COLABORADOR 66	10-112	59	0	59	0-69	18	0	18	04-87	38	0	38
194	COLABORADOR 67	10-112	96	0	96	0-69	11	0	11	04-87	42	0	42
195	COLABORADOR 68	10-112	69	0	69	0-69	8	0	8	04-87	16	0	16
196	COLABORADOR 69	10-112	35	0	35	0-69	23	0	23	04-87	41	0	41
197	COLABORADOR 70	10-112	28	0	28	0-69	17	0	17	04-87	46	0	46
198	COLABORADOR 71	10-112	60	0	60	0-69	4	0	4	04-87	64	0	64
199	COLABORADOR 72	10-112	45	0	45	0-69	24	0	24	04-87	33	0	33
200	COLABORADOR 73	10-112	56	0	56	0-69	13	0	13	04-87	40	0	40
201	COLABORADOR 74	10-112	38	0	38	0-69	20	0	20	04-87	51	0	51
202	COLABORADOR 75	10-112	62	0	62	0-69	9	0	9	04-87	26	0	26

203	COLABORADOR 76	10-112	35	0	35	0-69	37	0	37	04-87	44	0	44
204	COLABORADOR 77	10-112	44	0	44	0-69	9	0	9	04-87	30	0	30
205	COLABORADOR 78	10-112	58	0	58	0-69	29	0	29	04-87	50	0	50
206	COLABORADOR 79	10-112	55	0	55	0-69	36	0	36	04-87	57	0	57
207	COLABORADOR 80	10-112	66	0	66	0-69	8	0	8	04-87	61	0	61
208	COLABORADOR 81	10-112	48	0	48	0-69	23	0	23	04-87	35	0	35
209	COLABORADOR 82	10-112	83	0	83	0-69	19	0	19	04-87	30	0	30
210	COLABORADOR 83	10-112	65	0	65	0-69	41	0	41	04-87	59	0	59
211	COLABORADOR 84	10-112	59	0	59	0-69	29	0	29	04-87	45	0	45
212	COLABORADOR 85	10-112	71	0	71	0-69	13	0	13	04-88	28	0	28
213	COLABORADOR 86	10-112	50	0	50	0-69	4	0	4	04-89	16	0	16
214	COLABORADOR 87	10-112	65	0	65	0-69	26	0	26	04-87	28	0	28
215	COLABORADOR 88	10-112	47	0	47	0-69	21	0	21	04-87	62	0	62
216	COLABORADOR 89	10-112	51	0	51	0-69	23	0	23	04-87	32	0	32
217	COLABORADOR 90	10-112	73	0	73	0-69	28	0	28	04-87	43	0	43
218	COLABORADOR 91	10-112	47	0	47	0-69	7	0	7	04-87	16	0	16
219	COLABORADOR 92	10-112	73	0	73	0-69	32	0	32	04-87	33	0	33
220	COLABORADOR 93	10-112	46	0	46	0-69	40	0	40	04-87	30	0	30
221	COLABORADOR 94	10-112	39	0	39	0-69	23	0	23	04-87	61	0	61
222	COLABORADOR 95	10-112	45	0	45	0-69	20	0	20	04-87	51	0	51
223	COLABORADOR 96	10-112	45	0	45	0-69	20	0	20	04-87	51	0	51
224	COLABORADOR 97	10-112	68	0	68	0-69	7	0	7	04-87	24	0	24
225	COLABORADOR 98	10-112	47	0	47	0-69	28	0	28	04-87	44	0	44
226	COLABORADOR 99	10-112	33	0	33	0-69	27	0	27	04-87	35	0	35
227	COLABORADOR 100	10-112	45	0	45	0-69	40	0	40	04-87	55	0	55
228	COLABORADOR 101	10-112	54	0	54	0-69	21	0	21	04-87	22	0	22
229	COLABORADOR 102	10-112	44	0	44	0-69	23	0	23	04-87	33	0	33
230	COLABORADOR 103	10-112	45	0	45	0-69	8	0	8	04-87	40	0	40
231	COLABORADOR 104	10-112	55	0	55	0-69	20	0	20	04-87	58	0	58
232	COLABORADOR 105	10-112	32	0	32	0-69	46	0	46	04-87	34	0	34
233	COLABORADOR 106	10-112	55	0	55	0-69	37	0	37	04-87	46	0	46
234	COLABORADOR 107	10-112	34	0	34	0-69	37	0	37	04-87	31	0	31
235	COLABORADOR 108	10-112	47	0	47	0-69	31	0	31	04-87	40	0	40
236	COLABORADOR 109	10-112	89	0	89	0-69	9	0	9	04-87	15	0	15
237	COLABORADOR 110	10-112	48	0	48	0-69	27	0	27	04-87	48	0	48
238	COLABORADOR 111	10-112	66	0	66	0-69	28	0	28	04-87	62	0	62
239	COLABORADOR 112	10-112	42	0	42	0-69	38	0	38	04-87	61	0	61
240	COLABORADOR 113	10-112	54	0	54	0-69	26	0	26	04-87	65	0	65
241	COLABORADOR 114	10-112	48	0	48	0-69	22	0	22	04-87	39	0	39
242	COLABORADOR 115	10-112	76	0	76	0-69	30	0	30	04-87	19	0	19
243	COLABORADOR 116	10-112	54	0	54	0-69	40	0	40	04-87	38	0	38
244	COLABORADOR 117	10-112	69	0	69	0-69	40	0	40	04-87	40	0	40
245	COLABORADOR 118	10-112	68	0	68	0-69	47	0	47	04-87	47	0	47
246	COLABORADOR 119	10-112	56	0	56	0-69	31	0	31	04-87	45	0	45
247	COLABORADOR 120	10-112	75	0	75	0-69	26	0	26	04-87	45	0	45
248	COLABORADOR 121	10-112	68	0	68	0-69	35	0	35	04-87	51	0	51
249	COLABORADOR 122	10-112	51	0	51	0-69	37	0	37	04-87	28	0	63
250	COLABORADOR 123	10-112	54	0	54	0-69	30	0	30	04-87	55	0	21
251	COLABORADOR 124	10-112	47	0	47	0-69	36	0	36	04-87	36	0	36
252	COLABORADOR 125	10-112	89	0	89	0-69	27	0	27	04-87	48	0	48
253	COLABORADOR 126	10-112	50	0	50	0-69	37	0	37	04-87	34	0	34
254	COLABORADOR 127	10-112	51	0	51	0-69	35	0	35	04-87	46	0	46
255	COLABORADOR 128	10-112	48	0	48	0-69	36	0	36	04-87	59	0	59
256	COLABORADOR 129	10-112	52	0	52	0-69	9	0	9	04-87	50	0	50
257	COLABORADOR 130	10-112	60	0	60	0-69	23	0	23	04-87	31	0	31
258	COLABORADOR 131	10-112	50	0	50	0-69	21	0	21	04-87	40	0	40
259	COLABORADOR 132	10-112	38	0	38	0-69	41	0	41	04-87	65	0	65
260	COLABORADOR 133	10-112	85	0	85	0-69	23	0	23	04-87	33	0	33
283	COLABORADOR 134	10-112	25	0	25	0-69	31	0	31	04-87	31	0	31
262	COLABORADOR 135	10-112	31	0	31	0-69	35	0	35	04-87	46	0	46
263	COLABORADOR 136	10-112	54	0	54	0-69	20	0	20	04-87	29	0	29
264	COLABORADOR 137	10-112	28	0	28	0-69	42	0	42	04-87	44	0	44
265	COLABORADOR 138	10-112	82	0	82	0-69	13	0	13	04-87	14	0	14
266	COLABORADOR 139	10-112	50	0	50	0-69	35	0	35	04-87	37	0	37
267	COLABORADOR 140	10-112	34	0	34	0-69	30	0	30	04-87	40	0	40
268	COLABORADOR 141	10-112	69	0	69	0-69	36	0	36	04-87	59	0	59
269	COLABORADOR 142	10-112	39	0	39	0-69	23	0	23	04-87	55	0	55
270	COLABORADOR 143	10-112	57	0	57	0-69	31	0	31	04-87	51	0	51

		7				8				9			
		INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN				DESEMPEÑO DE ROL				RELACIONES Y APOYO SOCIAL			
	COLABORADOR Nº	RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA	RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA	RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
31	COLABORADOR 1	0.73	22	0	22	1-109	18	0	18	0-97	57	0	57
33	COLABORADOR 2	0.73	46	0	46	1-109	55	0	55	0-97	44	0	44
48	COLABORADOR 3	0.73	22	0	22	1-109	26	0	26	0-97	2	0	2
51	COLABORADOR 4	0.73	72	0	72	1-109	25	0	25	0-97	1	0	1
53	COLABORADOR 5	0.73	67	0	67	1-109	65	0	65	0-97	64	0	64
55	COLABORADOR 6	0.73	54	0	54	1-109	12	0	12	0-97	4	0	4
59	COLABORADOR 7	0.73	2	0	2	1-109	17	0	17	0-97	22	0	22
61	COLABORADOR 8	0.73	55	0	55	1-109	29	0	29	0-97	15	0	15
62	COLABORADOR 9	0.73	13	0	13	1-109	47	0	47	0-97	33	0	33
68	COLABORADOR 10	0.73	56	0	56	1-109	33	0	33	0-97	19	0	19
137	COLABORADOR 11	0.73	68	0	68	1-109	35	0	35	0-97	28	0	28
280	COLABORADOR 12	0.73	62	0	62	1-109	81	0	81	0-97	41	0	41
284	COLABORADOR 13	0.73	63	0	63	1-109	14	0	14	0-97	2	0	2
285	COLABORADOR 14	0.73	35	0	35	1-109	41	0	41	0-97	37	0	37
286	COLABORADOR 15	0.73	4	0	4	1-109	56	0	56	0-97	34	0	34
287	COLABORADOR 16	0.73	41	0	41	1-109	39	0	39	0-97	64	0	64
288	COLABORADOR 17	0.73	10	0	10	1-109	29	0	29	0-97	33	0	33
289	COLABORADOR 18	0.73	21	0	21	1-109	46	0	46	0-97	36	0	36
290	COLABORADOR 19	0.73	2	0	2	1-109	34	0	34	0-97	10	0	10
291	COLABORADOR 20	0.73	27	0	27	1-109	28	0	28	0-97	25	0	25
292	COLABORADOR 21	0.73	21	0	21	1-109	45	0	45	0-97	49	0	49
293	COLABORADOR 22	0.73	11	0	11	1-109	58	0	58	0-97	42	0	42
91	COLABORADOR 23	0.73	34	0	34	1-109	51	0	51	0-97	19	0	19
92	COLABORADOR 24	0.73	34	0	34	1-109	23	0	23	0-97	45	0	45
93	COLABORADOR 25	0.73	12	0	12	1-109	47	0	47	0-97	34	0	34
94	COLABORADOR 26	0.73	47	0	47	1-109	66	0	66	0-97	19	0	19
95	COLABORADOR 27	0.73	12	0	12	1-109	17	0	17	0-97	24	0	24
96	COLABORADOR 28	0.73	20	0	20	1-109	40	0	40	0-97	28	0	28
97	COLABORADOR 29	0.73	25	0	25	1-109	27	0	27	0-97	32	0	32
98	COLABORADOR 30	0.73	35	0	35	1-109	87	0	87	0-97	44	0	44
100	COLABORADOR 31	0.73	26	0	26	1-109	44	0	44	0-97	25	0	25
103	COLABORADOR 32	0.73	57	0	57	1-109	47	0	47	0-97	62	0	62
104	COLABORADOR 33	0.73	12	0	12	1-109	21	0	21	0-97	4	0	4
105	COLABORADOR 34	0.73	5	0	5	1-109	58	0	58	0-97	46	0	46
106	COLABORADOR 35	0.73	25	0	25	1-109	34	0	34	0-97	15	0	15
107	COLABORADOR 36	0.73	29	0	29	1-109	63	0	63	0-97	42	0	42
110	COLABORADOR 37	0.73	3	0	3	1-109	22	0	22	0-97	21	0	21
111	COLABORADOR 38	0.73	7	0	7	1-109	31	0	31	0-97	32	0	32
112	COLABORADOR 39	0.73	5	0	5	1-109	59	0	59	0-97	24	0	24
113	COLABORADOR 40	0.73	2	0	2	1-109	55	0	55	0-97	55	0	55
114	COLABORADOR 41	0.73	60	0	60	1-109	25	0	25	0-97	69	0	69
115	COLABORADOR 42	0.73	12	0	12	1-109	43	0	43	0-97	19	0	19
116	COLABORADOR 43	0.73	4	0	4	1-109	34	0	34	0-97	23	0	23
117	COLABORADOR 44	0.73	7	0	7	1-109	47	0	47	0-97	51	0	51
118	COLABORADOR 45	0.73	7	0	7	1-109	25	0	25	0-97	15	0	15
119	COLABORADOR 46	0.73	0	0	0	1-109	50	0	50	0-97	31	0	31
120	COLABORADOR 47	0.73	38	0	38	1-109	78	0	78	0-97	54	0	54
121	COLABORADOR 48	0.73	11	0	11	1-109	59	0	59	0-97	62	0	62
144	COLABORADOR 49	0.73	62	0	46	1-109	40	0	40	0-97	27	0	27
154	COLABORADOR 50	0.73	7	0	7	1-109	28	0	28	0-97	30	0	30
162	COLABORADOR 51	0.73	28	0	28	1-109	28	0	28	0-97	41	0	41
179	COLABORADOR 52	0.73	30	0	30	1-109	55	0	55	0-97	49	0	49
180	COLABORADOR 53	0.73	0	0	0	1-109	49	0	49	0-97	34	0	34
181	COLABORADOR 54	0.73	0	0	0	1-109	37	0	37	0-97	15	0	15
182	COLABORADOR 55	0.73	7	0	7	1-109	54	0	54	0-97	42	0	42
183	COLABORADOR 56	0.73	19	0	19	1-109	54	0	54	0-97	40	0	40
184	COLABORADOR 57	0.73	53	0	53	1-109	55	0	55	0-97	51	0	51
185	COLABORADOR 58	0.73	23	0	23	1-109	63	0	63	0-97	45	0	45
186	COLABORADOR 59	0.73	7	0	7	1-109	55	0	55	0-97	31	0	31
187	COLABORADOR 60	0.73	9	0	9	1-109	51	0	51	0-97	53	0	53
188	COLABORADOR 61	0.73	42	0	42	1-109	38	0	38	0-97	29	0	29
189	COLABORADOR 62	0.73	14	0	14	1-109	55	0	55	0-97	60	0	60
190	COLABORADOR 63	0.73	15	0	15	1-109	32	0	32	0-97	52	0	52
191	COLABORADOR 64	0.73	50	0	50	1-109	33	0	33	0-97	33	0	33
192	COLABORADOR 65	0.73	45	0	45	1-109	50	0	50	0-97	44	0	44
193	COLABORADOR 66	0.73	22	0	22	1-109	49	0	49	0-97	44	0	44
194	COLABORADOR 67	0.73	21	0	21	1-109	45	0	45	0-97	39	0	39
195	COLABORADOR 68	0.73	12	0	12	1-109	66	0	66	0-97	31	0	31
196	COLABORADOR 69	0.73	20	0	20	1-109	68	0	68	0-97	52	0	52
197	COLABORADOR 70	0.73	48	0	48	1-109	39	0	39	0-97	35	0	35
198	COLABORADOR 71	0.73	11	0	11	1-109	47	0	47	0-97	42	0	42
199	COLABORADOR 72	0.73	39	0	39	1-109	36	0	36	0-97	45	0	45
200	COLABORADOR 73	0.73	64	0	64	1-109	57	0	57	0-97	45	0	45
201	COLABORADOR 74	0.73	26	0	26	1-109	50	0	50	0-97	39	0	39
202	COLABORADOR 75	0.73	14	0	14	1-109	23	0	23	0-97	58	0	58

203	COLABORADOR 76	0.73	23	0	23	1-109	53	0	53	0.97	51	0	51
204	COLABORADOR 77	0.73	11	0	11	1-109	32	0	32	0.97	58	0	58
205	COLABORADOR 78	0.73	18	0	18	1-109	43	0	43	0.97	51	0	51
206	COLABORADOR 79	0.73	28	0	28	1-109	55	0	55	0.97	39	0	39
207	COLABORADOR 80	0.73	51	0	51	1-109	44	0	44	0.97	41	0	41
208	COLABORADOR 81	0.73	30	0	30	1-109	57	0	57	0.97	43	0	43
209	COLABORADOR 82	0.73	14	0	14	1-109	50	0	50	0.97	40	0	40
210	COLABORADOR 83	0.73	19	0	19	1-109	57	0	57	0.97	42	0	42
211	COLABORADOR 84	0.73	31	0	31	1-109	74	0	74	0.97	50	0	50
212	COLABORADOR 85	0.73	16	0	16	1-109	40	0	40	0.97	48	0	48
213	COLABORADOR 86	0.73	49	0	49	1-109	23	0	23	0.97	42	0	42
214	COLABORADOR 87	0.73	18	0	18	1-109	61	0	61	0.97	47	0	47
215	COLABORADOR 88	0.73	9	0	9	1-109	37	0	37	0.97	38	0	38
216	COLABORADOR 89	0.73	29	0	29	1-109	53	0	53	0.97	39	0	39
217	COLABORADOR 90	0.73	57	0	57	1-109	57	0	57	0.97	49	0	49
218	COLABORADOR 91	0.73	10	0	10	1-109	25	0	25	0.97	37	0	37
219	COLABORADOR 92	0.73	28	0	28	1-109	61	0	61	0.97	46	0	46
220	COLABORADOR 93	0.73	21	0	21	1-109	41	0	41	0.97	58	0	58
221	COLABORADOR 94	0.73	18	0	18	1-109	45	0	45	0.97	38	0	38
222	COLABORADOR 95	0.73	33	0	33	1-109	59	0	59	0.97	52	0	52
223	COLABORADOR 96	0.73	33	0	33	1-109	59	0	59	0.97	52	0	52
224	COLABORADOR 97	0.73	35	0	35	1-109	34	0	34	0.97	44	0	44
225	COLABORADOR 98	0.73	25	0	25	1-109	64	0	64	0.97	41	0	41
226	COLABORADOR 99	0.73	50	0	50	1-109	39	0	39	0.97	40	0	40
227	COLABORADOR 100	0.73	36	0	36	1-109	40	0	40	0.97	41	0	41
228	COLABORADOR 101	0.73	42	0	42	1-109	63	0	63	0.97	63	0	63
229	COLABORADOR 102	0.73	14	0	14	1-109	58	0	58	0.97	44	0	44
230	COLABORADOR 103	0.73	7	0	7	1-109	59	0	59	0.97	49	0	49
231	COLABORADOR 104	0.73	43	0	43	1-109	59	0	59	0.97	38	0	38
232	COLABORADOR 105	0.73	46	0	46	1-109	31	0	31	0.97	51	0	51
233	COLABORADOR 106	0.73	37	0	37	1-109	56	0	56	0.97	71	0	71
234	COLABORADOR 107	0.73	19	0	19	1-109	47	0	47	0.97	60	0	60
235	COLABORADOR 108	0.73	54	0	54	1-109	57	0	57	0.97	37	0	37
236	COLABORADOR 109	0.73	15	0	15	1-109	41	0	41	0.97	50	0	50
237	COLABORADOR 110	0.73	41	0	41	1-109	50	0	50	0.97	55	0	55
238	COLABORADOR 111	0.73	37	0	37	1-109	27	0	27	0.97	28	0	28
239	COLABORADOR 112	0.73	34	0	34	1-109	73	0	73	0.97	57	0	57
240	COLABORADOR 113	0.73	23	0	23	1-109	53	0	53	0.97	50	0	50
241	COLABORADOR 114	0.73	12	0	12	1-109	67	0	67	0.97	56	0	56
242	COLABORADOR 115	0.73	23	0	23	1-109	71	0	71	0.97	58	0	58
243	COLABORADOR 116	0.73	7	0	7	1-109	51	0	51	0.97	42	0	42
244	COLABORADOR 117	0.73	36	0	36	1-109	40	0	40	0.97	36	0	36
245	COLABORADOR 118	0.73	38	0	38	1-109	70	0	70	0.97	57	0	57
246	COLABORADOR 119	0.73	49	0	49	1-109	56	0	56	0.97	57	0	57
247	COLABORADOR 120	0.73	54	0	54	1-109	47	0	47	0.97	54	0	54
248	COLABORADOR 121	0.73	61	0	61	1-109	62	0	62	0.97	52	0	52
249	COLABORADOR 122	0.73	22	0	22	1-109	53	0	53	0.97	59	0	59
250	COLABORADOR 123	0.73	38	0	46	1-109	68	0	68	0.97	62	0	62
251	COLABORADOR 124	0.73	34	0	34	1-109	67	0	67	0.97	59	0	59
252	COLABORADOR 125	0.73	53	0	53	1-109	55	0	55	0.97	44	0	44
253	COLABORADOR 126	0.73	28	0	28	1-109	72	0	72	0.97	60	0	60
254	COLABORADOR 127	0.73	40	0	40	1-109	58	0	58	0.97	41	0	41
255	COLABORADOR 128	0.73	48	0	48	1-109	61	0	61	0.97	43	0	43
256	COLABORADOR 129	0.73	23	0	23	1-109	52	0	52	0.97	58	0	58
257	COLABORADOR 130	0.73	37	0	37	1-109	78	0	78	0.97	65	0	65
258	COLABORADOR 131	0.73	58	0	58	1-109	58	0	58	0.97	58	0	58
259	COLABORADOR 132	0.73	27	0	27	1-109	46	0	46	0.97	58	0	58
260	COLABORADOR 133	0.73	40	0	40	1-109	73	0	73	0.97	55	0	55
283	COLABORADOR 134	0.73	32	0	32	1-109	59	0	59	0.97	52	0	52
262	COLABORADOR 135	0.73	50	0	50	1-109	67	0	67	0.97	66	0	66
263	COLABORADOR 136	0.73	25	0	25	1-109	47	0	47	0.97	45	0	45
264	COLABORADOR 137	0.73	21	0	21	1-109	47	0	47	0.97	47	0	47
265	COLABORADOR 138	0.73	22	0	22	1-109	54	0	54	0.97	44	0	44
266	COLABORADOR 139	0.73	55	0	55	1-109	59	0	59	0.97	54	0	54
267	COLABORADOR 140	0.73	9	0	9	1-109	65	0	65	0.97	41	0	41
268	COLABORADOR 141	0.73	42	0	42	1-109	73	0	73	0.97	48	0	48
269	COLABORADOR 142	0.73	26	0	26	1-109	50	0	50	0.97	50	0	50
270	COLABORADOR 143	0.73	35	0	35	1-109	41	0	41	0.97	40	0	40

Anexo J: Evaluaciones de desempeño general gerencia de operaciones

		EVALUACIONES DE DESEMPEÑO GENERALES DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA BIOALIMENTAR CIA. LTDA 2022											
													
	COLABORADOR	EQUIPO	CARGO	MOTIVO	TIPO DE EVAL. DES.	MES	%	NIVEL	CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	CONOCIMIENTO	COMPROMISO	INICIATIVA Y LIDERAZGO	TRABAJO EN EQUIPO
ADMINISTRATIVO	COLABORADOR 1	PRODUCCIÓN	SUPERVISOR	EVALUACION ANUAL	GENERAL	AGOSTO	76.80	ACEPTABLE	79	76	76	75	78
	COLABORADOR 2	PRODUCCIÓN	SUPERVISOR	EVALUACION ANUAL	GENERAL	AGOSTO	84.80	MUY BUENO	83	85	88	83	84
	COLABORADOR 3	PRODUCCIÓN	SUPERVISOR	EVALUACION ANUAL	GENERAL	AGOSTO	70.10	ACEPTABLE	66	64	75	70	77
	COLABORADOR 4	PRODUCCIÓN	SUPERVISOR	EVALUACION ANUAL	GENERAL	AGOSTO	76.80	ACEPTABLE	79	76	76	75	78
	COLABORADOR 5	PRODUCCIÓN	SUPERVISOR	EVALUACION ANUAL	GENERAL	AGOSTO	84.80	MUY BUENO	84	88	85	83	83
	COLABORADOR 6	PRODUCCIÓN	SUPERVISOR	EVALUACION ANUAL	GENERAL	AGOSTO	70.10	ACEPTABLE	66	64	75	70	77
	COLABORADOR 7	MANTENIMIENTO	SUPERVISOR TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	87.50	MUY BUENO	75	88	82	83	78
	COLABORADOR 8	MANTENIMIENTO	SUPERVISOR TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.46	ACEPTABLE	79	70	79	75	100
	COLABORADOR 9	MANTENIMIENTO	SUPERVISOR TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	61.61	ACEPTABLE	67	70	70	67	69
	COLABORADOR 10	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	87.50	MUY BUENO	75	88	82	83	78
	COLABORADOR 11	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.46	ACEPTABLE	79	70	79	75	100
	COLABORADOR 12	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	61.61	ACEPTABLE	67	70	70	67	69
OPERATIVO	COLABORADOR 13	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	78.20	ACEPTABLE	73	78	84	77	81
	COLABORADOR 14	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	66.07	ACEPTABLE	75	75	64	63	50
	COLABORADOR 15	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	73.21	ACEPTABLE	75	80	71	67	75
	COLABORADOR 16	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	71.43	ACEPTABLE	67	60	79	71	81
	COLABORADOR 17	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.60	ACEPTABLE	81	85	84	85	88
	COLABORADOR 18	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.46	ACEPTABLE	88	75	79	79	75
	COLABORADOR 19	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	76.79	ACEPTABLE	88	75	75	71	75
	COLABORADOR 20	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	69.64	ACEPTABLE	71	70	71	67	69
	COLABORADOR 21	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	71.43	ACEPTABLE	67	75	71	71	75
	COLABORADOR 22	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	71.43	ACEPTABLE	67	70	75	71	75
	COLABORADOR 23	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	71.43	ACEPTABLE	75	70	71	67	75
	COLABORADOR 24	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	58.93	REGULAR	63	65	50	54	69
	COLABORADOR 25	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	82.14	MUY BUENO	79	75	96	75	81
	COLABORADOR 26	MANTENIMIENTO	TECNICO MTTO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	83	75	71	71	75
	COLABORADOR 27	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	74.10	ACEPTABLE	75	70	75	75	75
	COLABORADOR 28	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	72.30	ACEPTABLE	71	75	71	71	75
	COLABORADOR 29	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	72.30	ACEPTABLE	75	65	71	75	75
	COLABORADOR 30	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	74.10	ACEPTABLE	75	75	75	71	75
	COLABORADOR 31	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	67.00	ACEPTABLE	71	60	68	63	75
	COLABORADOR 32	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
	COLABORADOR 33	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	74.10	ACEPTABLE	75	70	75	75	75
	COLABORADOR 34	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	73.20	ACEPTABLE	75	70	75	71	75
	COLABORADOR 35	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	65.20	ACEPTABLE	63	60	68	63	75
	COLABORADOR 36	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	67.00	ACEPTABLE	63	70	71	63	69
	COLABORADOR 37	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	67.90	ACEPTABLE	71	70	68	63	69
	COLABORADOR 38	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	73.20	ACEPTABLE	75	75	71	71	75
	COLABORADOR 39	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	84.80	MUY BUENO	79	90	75	88	100
	COLABORADOR 40	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	76.80	ACEPTABLE	75	75	79	75	81

COLABORADOR 41	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	75	75	86	75	75
COLABORADOR 42	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.50	ACEPTABLE	75	75	86	83	75
COLABORADOR 43	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 44	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.90	ACEPTABLE	75	75	75	75	81
COLABORADOR 45	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	83.00	MUY BUENO	83	80	86	79	88
COLABORADOR 46	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	75	81	82	75	75
COLABORADOR 47	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 48	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.50	ACEPTABLE	79	75	82	79	81
COLABORADOR 49	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	75	75	79	83	75
COLABORADOR 50	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 51	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	80	75	82	75	75
COLABORADOR 52	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	67.00	ACEPTABLE	79	60	64	63	69
COLABORADOR 53	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	72.30	ACEPTABLE	75	75	75	63	75
COLABORADOR 54	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	52.70	REGULAR	50	60	50	54	50
COLABORADOR 55	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	50.00	REGULAR	50	50	50	50	50
COLABORADOR 56	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 57	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	81.30	MUY BUENO	88	85	75	79	81
COLABORADOR 58	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	82.10	MUY BUENO	88	80	82	79	81
COLABORADOR 59	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 60	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	78.60	ACEPTABLE	83	75	79	75	81
COLABORADOR 61	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	82.10	MUY BUENO	92	80	79	79	81
COLABORADOR 62	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	76.80	ACEPTABLE	75	75	79	75	81
COLABORADOR 63	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	95.50	EXCELENTE	100	90	96	96	96
COLABORADOR 64	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	99.10	EXCELENTE	100	95	100	100	100
COLABORADOR 65	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	100.00	EXCELENTE	100	100	100	100	100
COLABORADOR 66	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	92.90	EXCELENTE	92	90	93	92	100
COLABORADOR 67	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	98.20	EXCELENTE	100	95	100	96	100
COLABORADOR 68	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	100.00	EXCELENTE	100	100	100	100	100
COLABORADOR 69	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	89.30	MUY BUENO	100	85	82	88	94
COLABORADOR 70	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	97.30	EXCELENTE	100	100	100	92	94
COLABORADOR 71	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	78.60	ACEPTABLE	92	75	75	83	63
COLABORADOR 72	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	69.60	ACEPTABLE	71	85	64	63	69
COLABORADOR 73	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	98.20	EXCELENTE	100	100	100	96	94
COLABORADOR 74	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	99.10	EXCELENTE	96	100	100	100	100
COLABORADOR 75	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	91.10	EXCELENTE	92	85	86	96	100
COLABORADOR 76	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	69.60	ACEPTABLE	67	70	75	63	75
COLABORADOR 77	OPERACIONES	ASISTENTE OPERACIONES	EVALUACION ANUAL	GENERAL	NOVIEMBRE	81.30	MUY BUENO	83	80	82	79	81
COLABORADOR 78	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	76.80	ACEPTABLE	75	75	79	75	81
COLABORADOR 79	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	75	75	86	75	75
COLABORADOR 80	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.50	ACEPTABLE	75	75	86	83	75
COLABORADOR 81	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 82	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.90	ACEPTABLE	75	75	75	75	81
COLABORADOR 83	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	83.00	MUY BUENO	83	80	86	79	88
COLABORADOR 84	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	75	75	82	75	81
COLABORADOR 85	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 86	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.50	ACEPTABLE	81	82	75	79	79
COLABORADOR 87	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	75	75	79	83	75
COLABORADOR 88	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 89	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	75	80	82	75	75
COLABORADOR 90	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	67.00	ACEPTABLE	79	60	64	63	69
COLABORADOR 91	OPERACIONES	ASISTENTE OPERACIONES	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	81.30	MUY BUENO	80	81	82	79	83
COLABORADOR 92	OPERACIONES	ASISTENTE OPERACIONES	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	81.30	MUY BUENO	82	80	83	81	79
COLABORADOR 93	OPERACIONES	ASISTENTE OPERACIONES	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	81.30	MUY BUENO	79	80	82	83	81
COLABORADOR 94	OPERACIONES	ASISTENTE OPERACIONES	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	81.30	MUY BUENO	83	80	82	79	81
COLABORADOR 95	OPERACIONES	ASISTENTE OPERACIONES	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	81.30	MUY BUENO	82	79	81	79	83
COLABORADOR 96	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	89.30	MUY BUENO	100	85	82	88	94
COLABORADOR 97	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	97.30	EXCELENTE	100	100	100	92	94
COLABORADOR 98	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	78.60	ACEPTABLE	92	75	75	83	63
COLABORADOR 99	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	69.60	ACEPTABLE	71	85	64	63	69
COLABORADOR 100	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	98.20	EXCELENTE	100	100	100	96	94

COLABORADOR 101	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	99.10	EXCELENTE	100	96	100	100	100
COLABORADOR 102	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	91.10	EXCELENTE	100	96	85	96	86
COLABORADOR 103	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	69.60	ACEPTABLE	63	70	75	67	75
COLABORADOR 104	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.46	ACEPTABLE	75	88	79	75	79
COLABORADOR 105	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	76.79	ACEPTABLE	88	75	75	71	75
COLABORADOR 106	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	69.64	ACEPTABLE	71	70	71	67	69
COLABORADOR 107	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	71.43	ACEPTABLE	75	75	71	71	67
COLABORADOR 108	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	71.43	ACEPTABLE	71	70	75	67	75
COLABORADOR 109	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	71.43	ACEPTABLE	75	70	71	67	75
COLABORADOR 110	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	58.93	REGULAR	69	54	50	65	63
COLABORADOR 111	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	82.14	MUY BUENO	79	75	96	75	81
COLABORADOR 112	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	83	75	71	71	75
COLABORADOR 113	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	76.80	ACEPTABLE	75	75	79	75	81
COLABORADOR 114	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	75	75	86	75	75
COLABORADOR 115	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.50	ACEPTABLE	86	75	75	83	75
COLABORADOR 116	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 117	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.90	ACEPTABLE	75	75	75	75	81
COLABORADOR 118	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	83.00	MUY BUENO	83	80	86	79	88
COLABORADOR 119	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	82	75	75	75	81
COLABORADOR 120	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 121	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.50	ACEPTABLE	79	75	82	79	81
COLABORADOR 122	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	83	75	79	75	75
COLABORADOR 123	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 124	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	77.70	ACEPTABLE	80	82	75	75	75
COLABORADOR 125	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	67.00	ACEPTABLE	79	60	64	63	69
COLABORADOR 126	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	72.30	ACEPTABLE	63	75	75	75	75
COLABORADOR 127	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	52.70	REGULAR	54	50	50	50	60
COLABORADOR 128	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	50.00	REGULAR	50	50	50	50	50
COLABORADOR 129	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	75.00	ACEPTABLE	75	75	75	75	75
COLABORADOR 130	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	76.80	ACEPTABLE	79	76	76	75	78
COLABORADOR 131	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	84.80	MUY BUENO	83	85	88	83	84
COLABORADOR 132	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	70.10	ACEPTABLE	66	64	75	70	77
COLABORADOR 133	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	76.80	ACEPTABLE	79	76	76	75	78
COLABORADOR 134	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	84.80	MUY BUENO	83	85	88	83	84
COLABORADOR 135	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	70.10	ACEPTABLE	77	64	75	70	66
COLABORADOR 136	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	87.50	MUY BUENO	75	88	82	83	78
COLABORADOR 137	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.46	ACEPTABLE	79	70	79	75	100
COLABORADOR 138	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	61.61	ACEPTABLE	67	70	70	67	69
COLABORADOR 139	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	87.50	MUY BUENO	83	82	75	88	78
COLABORADOR 140	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	66.07	ACEPTABLE	75	75	64	63	50
COLABORADOR 141	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	73.21	ACEPTABLE	75	67	71	80	75
COLABORADOR 142	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	71.43	ACEPTABLE	67	60	79	71	81
COLABORADOR 143	PRODUCCIÓN	AYUDANTE DE EMPACADO	EVALUACION ANUAL	GENERAL	SEPTIEMBRE	79.60	ACEPTABLE	88	84	85	85	81

PROMEDIO DE GERENCIA OPERACIONES	77.20		78.22	76.34	77.74	75.90	78.24
----------------------------------	-------	--	-------	-------	-------	-------	-------

BASE DE DATOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES ORDENADOS DE MENOR A MAYOR									
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
	TIEMPO DE TRABAJO	AUTONOMIA	CARGA DE TRABAJO	DEMANDAS PSICOLOGICAS	VARIDAD / CONTENIDO	PARTICIPACION /SUPERVISION	INTERES POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACION	DESEMPEÑO DE ROL	RELACIONES Y APOYO SOCIAL
1	6	10	14	24	0	14	0	12	1
2	6	16	17	25	0	15	0	14	2
3	6	17	19	27	4	16	0	17	2
4	6	18	20	28	4	16	2	17	4
5	6	19	20	28	4	16	2	18	4
6	6	21	23	29	4	19	2	21	10
7	10	21	23	31	5	21	3	22	15
8	10	21	24	31	7	21	4	23	15
9	10	21	25	32	7	22	4	23	15
10	10	22	27	33	7	22	5	23	15
11	11	23	29	33	7	22	5	25	19
12	12	24	31	33	7	23	7	25	19
13	13	24	33	34	7	24	7	25	19
14	14	24	34	34	8	24	7	25	19
15	14	25	34	35	8	25	7	26	21
16	16	26	34	35	8	25	7	27	22
17	16	28	35	36	8	25	7	27	23
18	16	30	35	36	9	26	7	28	24
19	16	30	35	36	9	26	7	28	24
20	16	30	35	38	9	26	9	28	25
21	17	31	35	38	9	28	9	29	25
22	17	32	36	39	9	28	9	29	27
23	17	33	36	39	11	28	10	31	28
24	17	33	36	39	13	28	10	31	28
25	17	33	36	40	13	28	11	32	28
26	17	35	37	41	13	28	11	32	29
27	17	35	37	42	13	29	11	33	30
28	18	35	37	44	13	29	11	33	31
29	18	36	38	44	14	29	12	34	31
30	18	37	38	45	14	29	12	34	31
31	19	40	38	45	14	30	12	34	32
32	19	41	39	45	15	30	12	34	32
33	19	41	40	45	16	30	12	35	33
34	19	41	41	45	16	30	12	36	33
35	19	42	42	45	17	30	13	37	33
36	19	43	42	45	17	30	14	37	34
37	19	44	42	46	17	30	14	38	34
38	19	44	42	46	17	31	14	39	34
39	19	44	42	46	18	31	14	39	35
40	19	44	43	47	18	31	15	39	36
41	19	45	43	47	18	32	15	40	36
42	19	45	43	47	18	32	16	40	37
43	19	45	44	47	18	32	18	40	37
44	19	45	44	47	18	32	18	40	37
45	19	45	44	47	18	32	18	40	38
46	20	46	44	47	18	33	19	41	38
47	20	46	45	48	19	33	19	41	38
48	20	46	45	48	19	33	19	41	39
49	20	46	45	48	19	33	20	41	39
50	20	46	46	48	19	33	20	43	39
51	20	47	46	48	20	33	21	43	39
52	20	47	46	49	20	34	21	44	40
53	21	47	46	50	20	34	21	44	40
54	21	47	46	50	20	35	21	45	40
55	21	48	46	50	20	35	21	45	40
56	21	48	47	50	20	35	22	45	41
57	21	48	47	51	20	35	22	46	41
58	21	48	47	51	20	35	22	46	41
59	21	48	47	51	21	35	22	47	41
60	21	48	48	52	21	35	22	47	41
61	21	49	48	53	21	36	23	47	41
62	22	50	49	53	21	36	23	47	41
63	22	50	49	54	22	36	23	47	42
64	22	51	49	54	22	37	23	47	42
65	22	51	49	54	22	37	23	47	42
66	22	52	50	54	22	37	25	47	42
67	22	53	50	54	23	38	25	47	42
68	22	55	51	54	23	38	25	49	42
69	22	55	51	55	23	38	25	49	42
70	23	55	52	55	23	38	26	50	43

71	23	57	52	55	23	39	26	50	43
72	23	57	52	55	23	39	26	50	44
73	23	57	52	56	23	39	27	50	44
74	24	57	52	56	23	39	27	50	44
75	24	58	52	57	23	39	28	50	44
76	24	58	53	57	23	40	28	51	44
77	24	58	53	57	24	40	28	51	44
78	24	58	53	58	24	40	28	51	44
79	24	59	54	58	25	40	29	52	44
80	24	60	54	59	25	40	29	53	45
81	24	60	54	59	26	40	30	53	45
82	24	60	54	59	26	41	30	53	45
83	24	61	54	59	26	42	31	53	45
84	24	61	55	59	26	42	32	54	45
85	24	61	55	60	27	42	33	54	46
86	24	61	56	60	27	43	33	54	46
87	24	61	56	60	27	43	34	55	47
88	24	61	56	60	28	43	34	55	47
89	25	61	57	60	28	44	34	55	48
90	25	61	57	61	28	44	34	55	48
91	26	62	57	62	28	44	35	55	49
92	26	62	58	62	29	45	35	55	49
93	26	64	58	62	29	45	35	55	49
94	26	65	58	62	29	45	35	55	49
95	26	65	59	63	30	46	36	56	50
96	26	65	59	63	30	46	36	56	50
97	27	65	60	63	30	46	37	56	50
98	27	67	60	65	30	46	37	57	50
99	27	68	61	65	31	46	37	57	51
100	27	69	61	65	31	47	38	57	51
101	27	69	61	65	31	48	38	57	51
102	27	69	61	66	31	48	38	57	51
103	27	70	62	66	31	49	39	58	51
104	27	70	62	66	31	50	40	58	52
105	27	70	62	66	31	50	40	58	52
106	27	70	62	67	31	50	41	58	52
107	27	71	62	67	32	51	41	58	52
108	28	71	63	68	35	51	42	59	52
109	28	71	64	68	35	51	42	59	52
110	28	72	64	68	35	51	42	59	53
111	28	72	64	69	35	51	43	59	54
112	28	72	64	69	35	52	45	59	54
113	29	73	64	69	35	53	46	59	54
114	29	73	66	69	35	53	46	59	55
115	29	74	67	70	35	55	47	59	55
116	29	74	68	71	35	55	48	61	55
117	29	74	69	71	36	55	48	61	56
118	29	75	69	72	36	55	49	61	57
119	29	75	70	73	36	55	49	62	57
120	30	77	73	73	36	57	50	63	57
121	30	77	73	73	37	58	50	63	57
122	30	78	73	74	37	58	50	63	58
123	30	78	74	75	37	59	51	64	58
124	30	78	74	76	37	59	53	65	58
125	30	79	74	77	37	59	53	65	58
126	30	80	75	77	37	61	54	66	58
127	30	80	75	78	38	61	54	66	58
128	31	82	76	80	40	61	54	67	58
129	31	84	77	81	40	62	55	67	59
130	31	84	77	82	40	62	55	67	59
131	31	85	79	83	40	63	56	68	60
132	32	88	79	83	40	64	57	68	60
133	32	91	80	84	41	65	57	70	60
134	32	91	81	85	41	65	58	71	62
135	32	94	82	88	42	71	60	72	62
136	32	94	82	89	42	71	61	73	62
137	34	97	83	89	44	38	62	73	63
138	34	99	84	90	44	43	62	73	64
139	34	101	84	93	46	43	63	74	64
140	34	101	87	96	46	49	64	78	65
141	35	102	88	98	47	49	67	78	66
142	35	105	92	101	56	77	68	81	69
143	36	107	102	105	69	77	72	87	71

BASE DE DATOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO ORDENADOS DE MENOR A M					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
	CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	CONOCIMIENTO	COMPROMISO	INICIATIVA Y LIDERAZGO	TRABAJO EN EQUIPO
1	50	50	50	50	50
2	50	50	50	50	50
3	50	50	50	50	50
4	54	54	50	54	50
5	63	60	50	54	50
6	63	60	50	63	60
7	63	60	64	63	63
8	63	60	64	63	63
9	63	60	64	63	63
10	66	60	64	63	66
11	66	60	64	63	67
12	66	60	64	63	69
13	67	64	64	63	69
14	67	64	68	63	69
15	67	64	68	63	69
16	67	64	68	63	69
17	67	65	70	63	69
18	67	65	70	63	69
19	67	67	70	65	69
20	67	70	71	67	69
21	69	70	71	67	69
22	71	70	71	67	69
23	71	70	71	67	69
24	71	70	71	67	69
25	71	70	71	67	75
26	71	70	71	67	75
27	71	70	71	67	75
28	71	70	71	67	75
29	71	70	71	67	75
30	73	70	71	70	75
31	75	70	71	70	75
32	75	70	71	70	75
33	75	70	71	70	75
34	75	70	75	71	75
35	75	70	75	71	75
36	75	70	75	71	75
37	75	70	75	71	75
38	75	70	75	71	75
39	75	75	75	71	75
40	75	75	75	71	75
41	75	75	75	71	75
42	75	75	75	71	75
43	75	75	75	71	75
44	75	75	75	71	75
45	75	75	75	71	75
46	75	75	75	71	75
47	75	75	75	75	75
48	75	75	75	75	75
49	75	75	75	75	75
50	75	75	75	75	75
51	75	75	75	75	75
52	75	75	75	75	75
53	75	75	75	75	75
54	75	75	75	75	75
55	75	75	75	75	75
56	75	75	75	75	75
57	75	75	75	75	75
58	75	75	75	75	75
59	75	75	75	75	75
60	75	75	75	75	75
61	75	75	75	75	75
62	75	75	75	75	75
63	75	75	75	75	75
64	75	75	75	75	75
65	75	75	75	75	75
66	75	75	75	75	75
67	75	75	75	75	75
68	75	75	75	75	75
69	75	75	75	75	75
70	75	75	75	75	75

71	75	75	75	75	75
72	75	75	75	75	75
73	75	75	75	75	75
74	75	75	75	75	75
75	75	75	76	75	75
76	75	75	76	75	77
77	75	75	76	75	77
78	75	75	76	75	77
79	77	75	79	75	78
80	79	75	79	75	78
81	79	75	79	75	78
82	79	75	79	75	78
83	79	75	79	75	78
84	79	75	79	75	78
85	79	75	79	75	78
86	79	75	79	75	78
87	79	75	79	75	79
88	79	75	79	75	79
89	79	75	79	75	79
90	79	75	79	75	81
91	79	75	79	75	81
92	79	76	79	77	81
93	79	76	79	79	81
94	79	76	79	79	81
95	79	76	81	79	81
96	80	78	82	79	81
97	80	79	82	79	81
98	80	80	82	79	81
99	81	80	82	79	81
100	81	80	82	79	81
101	82	80	82	79	81
102	82	80	82	79	81
103	82	80	82	79	81
104	83	80	82	79	81
105	83	80	82	79	81
106	83	80	82	79	81
107	83	80	82	80	81
108	83	80	82	81	81
109	83	81	82	83	81
110	83	81	82	83	81
111	83	82	82	83	81
112	83	82	83	83	81
113	83	82	84	83	81
114	83	84	84	83	83
115	83	85	85	83	83
116	83	85	85	83	83
117	84	85	85	83	84
118	86	85	86	83	84
119	88	85	86	83	84
120	88	85	86	83	86
121	88	85	86	83	88
122	88	85	86	83	88
123	88	85	86	83	88
124	88	85	86	85	88
125	92	88	86	85	94
126	92	88	86	88	94
127	92	88	88	88	94
128	92	88	88	88	94
129	92	88	88	88	94
130	96	90	93	92	94
131	100	90	96	92	96
132	100	90	96	92	100
133	100	95	96	96	100
134	100	95	100	96	100
135	100	96	100	96	100
136	100	96	100	96	100
137	100	100	100	96	100
138	100	100	100	96	100
139	100	100	100	100	100
140	100	100	100	100	100
141	100	100	100	100	100
142	100	100	100	100	100
143	100	100	100	100	100