

 EDUCACIÓN SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO	
	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE BOCA DEL RIO	
	Portada del Proyecto de Residencias Profesionales	

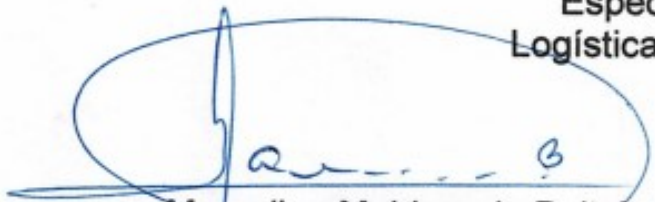
Nombre del Proyecto:
 Análisis e identificación de puestos de trabajo con riesgos psicosociales

Nombre del Alumno
 Valeria Pouchoulen Bustamante

Numero de Control
 13990349

Nombre de la Carrera
 Ingeniería en Gestión Empresarial

Especialidad
 Logística Portuaria


Marcelino Maldonado Beltrán
 Nombre del Asesor Interno


Lourdes Urbano Vázquez
 Nombre Asesor Externo

GRANT PRIDECO, S. DE R.L. DE C.V.

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios por las oportunidades que me ha dado a lo largo de la vida y permitirme llegar hasta este punto.

A la empresa NOV Grant Prideco que me abrió sus puertas, contribuyendo en mi crecimiento profesional.

A mis maestros que formaron parte importante de mi desarrollo académico.

A mis padres por siempre confiar en mí y bendecirme con los recursos necesarios para poder lograr mis objetivos.

Y gracias a mi hija que me inspiran a no rendirme y recordar que nunca es tarde para concluir mis metas.

Resumen

El presente trabajo se realizó en la empresa NOV Grant Prideco Veracruz, en el departamento de capacitación.

Derivado de la publicación de la Norma oficial Mexicana 035 de la Secretaria de Trabajo y Prevención Social publicada el 23 de Octubre del 2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención, y que a su vez está relacionada con los artículos 43 y 55 del Reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo, la empresa dio cumplimiento a los cuestionarios que se requieren pero para poder concluir con todo el proceso ve la necesidad de cumplir su segunda etapa adoptando medidas de prevención y acciones de control para los factores de riesgo que en ella menciona.

Es así que se pretende desarrollar la mejor forma para dar cumplimiento a los requerimientos antes mencionados.

Índice de figuras, diagramas, tablas e ilustraciones.

Figura 1 Logo de la empresa	2
Figura 2 Equipo de NOV Completion & Production Solutions.....	3
Figura 3 Equipo de perforación de NOV Rig Technologies	4
Figura 4 Herramienta de perforación NOV Wellbore Technologies	4
Figura 5 Ubicación de la empresa	5
Figura 6 Política de calidad, salud, seguridad y medio ambiente de Grant Prideco	7

Diagrama 1 Flujo del proceso de fabricación.....	8
Diagrama 2 Organigrama de NOV Grant Prideco Veracruz.....	9
Diagrama 3 Organigrama de Recursos Humanos	11
Diagrama 4 Factores Psicosociales en el trabajo OIT-OMS 1984.....	16
Diagrama 5 Consecuencias y efectos de los factores psicosociales	22
Diagrama 6 Factores de riesgo psicosocial	26
Diagrama 7 Etapas del desarrollo del proyecto.....	31
Diagrama 8 Porcentaje de cambios (Sección V).....	48
Diagrama 9 Porcentaje de cambios (Sección III).....	49
Diagrama 10 Porcentaje de cambios (Sección III).....	50
Diagrama 11 Porcentaje de cambios Sección IV	51
Diagrama 12 Porcentaje de cambios (Sección “Control de Cambios”)	52

Tabla 1 Diferencias entre descripciones y perfiles de puesto	15
Tabla 2 Obligaciones por tamaño de centro de trabajo	21
Tabla 3 Necesidades de acción por nivel de riesgo.....	30
Tabla 4 Información General	47
Tabla 5 Global Sección V	48
Tabla 6 Global Sección III	49
Tabla 7 Global Sección III	50
Tabla 8 Global Sección IV	51
Tabla 9 Global de cambios Sección “Control de cambios”	52

Ilustración 1 Material de apoyo de las capacitaciones en la empresa NOV Grant Prideco Veracruz	32
Ilustración 2 Muestra del resultado Global de uno de los departamentos en la empresa Grant Prideco Veracruz.	34

Ilustración 3 Ejemplo de la presentación del procedimiento de “Proceso de comunicación”	35
Ilustración 4 Ejemplo de una Descripción de Puesto en la empresa NOV Grant Prideco Veracruz	37
Ilustración 5 Ejemplo de Perfil de Puesto de la empresa NOV Grant Prideco Veracruz	38
Ilustración 6 Base de datos utilizada como guía para el desarrollo del proyecto, donde contiene: Tipo, Nivel, Clave, Número de Departamento, Puesto, Área, Nombre del Departamento, Revisión, Fecha, Responsable e Instrucciones.	39
Ilustración 7 Base de datos utilizada como guía para el desarrollo del proyecto, donde contiene: Tipo, Nivel, Clave, Número de Departamento, Puesto, Área, Nombre del Departamento, Revisión, Fecha, Responsable e Instrucciones.	39
Ilustración 8 Formato prototipo.....	40
Ilustración 9 Captura de la Base de datos de los puestos de trabajo utilizada.	41
Ilustración 10 Columnas que forman parte del prototipo aprobado.....	41
Ilustración 11 Captura de la columna agregada para la revisión de la Sección V de las descripciones de puestos.	42
Ilustración 12 Captura de la columna agregada para la revisión de la Sección II de los perfiles de puestos.....	42
Ilustración 13 Captura de la columna agregada para la revisión de la Sección III de los perfiles de puestos.....	43
Ilustración 14 Captura de la columna agregada para la revisión de la Sección IV de los perfiles de puesto	43
Ilustración 15 Captura de la columna agregada para el control de cambios.	44
Ilustración 16 Visita al Operador de Máquina Marcadora.	44

ÍNDICE

Agradecimientos.....	i
Resumen	ii
Índice de figuras, diagramas, tablas e ilustraciones.	iii
Introducción	1
Capítulo 1. Planteamiento del problema	2
1.1 Descripción de la empresa y del área de trabajo	2
1.1.1 Nombre de la empresa.....	2
1.1.2 Estructura Organizacional por segmentos.....	2
1.1.3 Datos generales NOV Grant Prideco Veracruz.....	5
1.1.4 Responsabilidad Corporativa	5
1.1.5 Proceso de producción	8
1.1.6 Organigrama General	8
1.1.7 Información del departamento en donde se realizó el proyecto.....	10
1.1.8 Organigrama del departamento	11
1.2 Problemática identificada.....	12
1.3 Objetivos	13
1.3.1 Objetivo General	13
1.3.2 Objetivos Específicos	13
1.4 Justificación.....	14
Capítulo 2. Marco teórico.....	15
2.1 Descripción y perfil de puesto.....	15
2.1.1 Definición de descripción de puesto	15
2.1.2 Definición de perfil de puesto	15
2.1.3 Diferencias entre descripción y perfil de puesto.	15
2.2 Base internacional	16
2.2.1 OMS (Organización Mundial de la Salud) y OIT (Organización Internacional del trabajo).	16
2.3 Base Jurídica Mexicana.....	17
2.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos.....	17
2.3.2 Ley Federal del Trabajo	18
2.3.3 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo.....	18
2.3.5 Normas Oficiales Mexicanas (NOM)	20
Capítulo 3. Desarrollo del proyecto	31
3.1 Investigación Documental.....	31
3.2 Recopilación de datos.....	32
3.3 Propuesta del formato.....	40
3.4 Observación en el área de trabajo para la corroboración de datos	44
3.5 Presentación del concentrado de la información en el formato aprobado.....	45
3.6 Alineación de lo obtenido con lo existente	46
Resultados	47
Conclusiones	53
Competencias desarrolladas	54
Fuentes de información	55

Introducción

En México la seguridad y salud en el trabajo está regulada por diversos preceptos, contenidos tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo; la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como por las normas oficiales mexicanas en la materia, entre otros ordenamientos; los cuales son importantes para garantizar el trabajo seguro, saludable y digno. Es importante resaltar que de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico refieren que México ocupa el primer lugar en prevalencia del estrés en su fuerza laboral (75%) por encima de China (73%) y Estados Unidos (59%).

De ahí que toma relevancia implementar la NOM-035-STPS-2018 (Norma Oficial Mexicana 035 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social publicada en el 2018) y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo en los artículos 43 y 55, que hablan sobre los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable.

Por lo anterior surge la necesidad en Nov Grant Prideco Veracruz de implantar lo antes mencionado, ya que la empresa se caracteriza por ser siempre responsable y comprometida con el cumplimiento de las regulaciones tanto Internacionales como Nacionales y el bienestar de sus trabajadores, y este proyecto es fundamental para cumplir con una parte de los requisitos adquiridos con la publicación de la NOM-035-STPS-2018 y los artículos ligados a esta, mediante una investigación, el análisis de las descripciones de puesto y perfiles de puesto, la observación de los mismos en el área de trabajo, y la propuesta para facilitar la visualización de los cambios pertinentes.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la empresa y del área de trabajo

1.1.1 Nombre de la empresa

National Oilwell Varco (NOV), (Figura 1) es una corporación multinacional estadounidense con sede en Houston, Texas. Es un proveedor líder a nivel mundial de equipos y componentes utilizados en operaciones de perforación y producción de petróleo y gas, servicios de yacimientos petrolíferos y servicios de integración de la cadena de suministro para la industria de petróleo y gas. La compañía realiza operaciones en más de 600 ubicaciones en seis continentes. La gama de productos y servicios se ha expandido enormemente a lo largo del tiempo a través de adquisiciones.



Figura 1 Logo de la empresa

1.1.2 Estructura Organizacional por segmentos

La estructura de la empresa está organizada a través de tres segmentos de negocio: NOV Completion & Production Solutions, NOV Rig Technologies y NOV Wellbore Technologies.

NOV Completion & Production Solutions proporciona el equipo y las tecnologías necesarias para optimizar el proceso de finalización del pozo y la fase de producción del ciclo de vida de un pozo. El segmento produce una amplia variedad de equipos de intervención y estimulación para bombeo a presión, tubería flexible y operaciones con cable; así como Tuberías compuestas, recipientes a presión y estructuras, (Figura 2).



Figura 2 Equipo de NOV Completion & Production Solutions

NOV Rig Technologies diseña y fabrica equipos de perforación, paquetes avanzados de equipos de perforación y el equipo de capital relacionado necesarios para perforar petróleo y pozos de gas, así como equipos de construcción marinos, (Figura 3).



Figura 3 Equipo de perforación de NOV Rig Technologies

NOV Wellbore Technologies desarrolla los equipos, tecnologías y servicios necesarios para maximizar la eficiencia y la economía de los pozos de petróleo y gas. El segmento proporciona a la industria del petróleo y el gas de brocas, servicios de ampliación de pozos, herramientas de perforación y software y servicios de optimización / automatización, (Figura 4).



Figura 4 Herramienta de perforación NOV Wellbore Technologies

1.1.3 Datos generales NOV Grant Prideco Veracruz

NOV Grant Prideco, S. de R.L. de C.V es una empresa privada dentro de fabricantes de herramientas de perforación para la industria petrolera, y se ubica en el puerto de Veracruz. NOV Grant Prideco pertenece al segmento de Wellbore Technologies; y es el proveedor más grande del mundo de accesorios de tubería de perforación para el sector petrolero.

En la figura 5 se muestra la ubicación y dirección de la empresa.

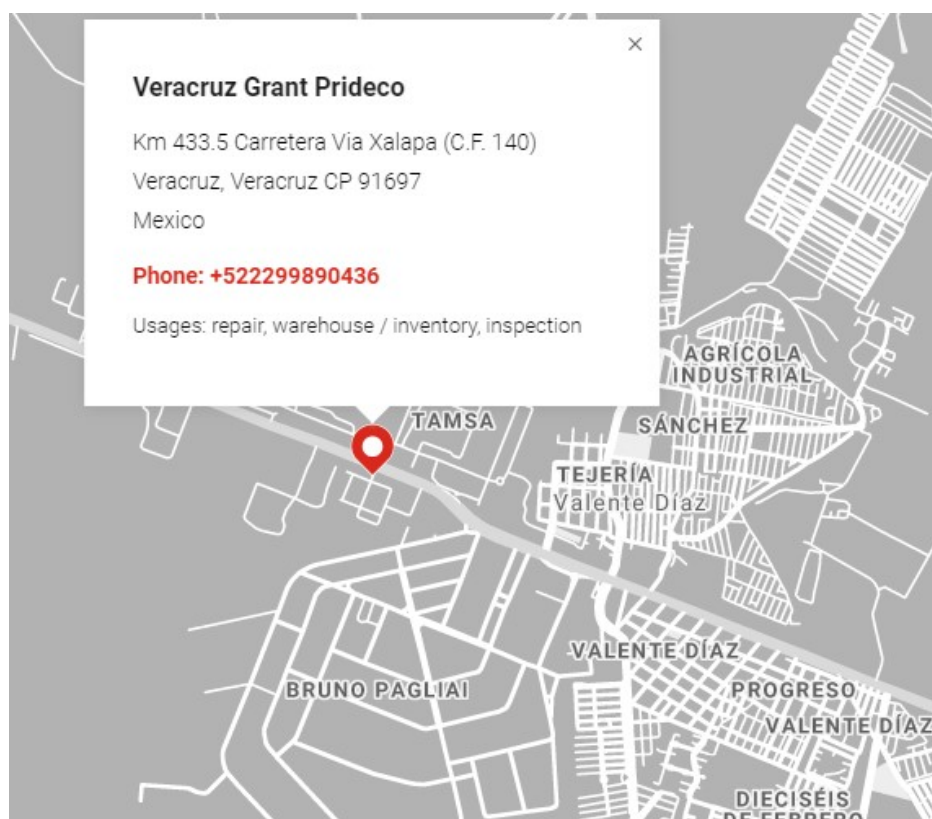


Figura 5 Ubicación de la empresa

1.1.4 Responsabilidad Corporativa

Como empleador y proveedor global de productos y servicios de clase mundial, NOV se compromete a operar de manera segura, responsable y ética en todos los aspectos de nuestro trabajo.

Misión.

Nuestro grupo de misión ofrece experiencia técnica para sistemas de bombeo, productos de consumo de fluidos, sistemas de control de presión, equipos de líneas de lujo, cabezas de pozo y desarrollo continuo de tecnología de sistemas de administración de fluidos liderando el mercado múltiple de fluidos. Equipo técnico de ventas para sistemas de bombeo, productos de consumo de fluidos, sistemas de control de presión, equipos de flujo y cabezas de pozo.

Visión

Nov Grant Prideco es y continuara siendo un proveedor de clase mundial de tuberías y herramientas de perforación para la industria petrolera.

Valores y Política

Manejaremos nuestro negocio de manera ética y responsable, respetando nuestras relaciones con los socios de las compañías y con el medio ambiente en el que operemos. Para más información lea la figura 6.



Política de Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente

El éxito a largo plazo de NOV Grant Prideco depende de nuestra habilidad para mejorar continuamente nuestros productos y servicios a la vez que protegemos a nuestra gente y al medio ambiente en el que trabajan y viven. Este es un compromiso que representa el mejor interés de nuestros empleados y accionistas.

La calidad, salud, seguridad y medio ambiente son responsabilidad de la administración, misma que cuenta con el compromiso y apoyo activo de todos los empleados. NOV Grant Prideco implementará esta política a través de un sistema administrativo de calidad, salud, seguridad y medio ambiente con los siguientes objetivos:

- Asegurar la satisfacción del cliente suministrando productos y servicios que consistentemente cumplan las necesidades y expectativas de nuestros clientes.
- Proteger la salud y seguridad de nuestros empleados, clientes y contratistas.
- Proteger el entorno ambiental y a la comunidad donde laboramos y vivimos a través de la prevención de la contaminación, la minimización de desperdicios, el uso racional de los recursos naturales y la mejora continua.
- Educar a nuestros clientes, contratistas, socios y al público en general sobre el uso seguro y responsable de nuestros productos y servicios.
- Reconocer el desempeño significativo de nuestros empleados hacia la calidad, salud, seguridad y medio ambiente.

Estamos comprometidos a la integración activa de los objetivos de calidad, salud, seguridad y medio ambiente en todos los niveles operativos. Los compromisos de esta política son adicionales a nuestra obligación básica de cumplir con los estándares establecidos por NOV Grant Prideco así como con las leyes y reglamentos del lugar donde operemos. El cumplimiento de esta política es crítico para el éxito de la compañía pues reduce riesgos y agrega valor a nuestros productos y servicios.

A handwritten signature in blue ink that reads "R. Brett Chandler".

R. Brett Chandler
Presidente
Productos y Servicios para Perforación

Fecha Marzo 28, 2014

Figura 6 Política de calidad, salud, seguridad y medio ambiente de Grant Prideco

1.1.5 Proceso de producción

En el diagrama 1 se muestra el proceso de producción que se realiza en la planta.



Diagrama 1 Flujo del proceso de fabricación

1.1.6 Organigrama General

En el diagrama 2 se muestra el organigrama de la empresa NOV Grant Prideco Veracruz

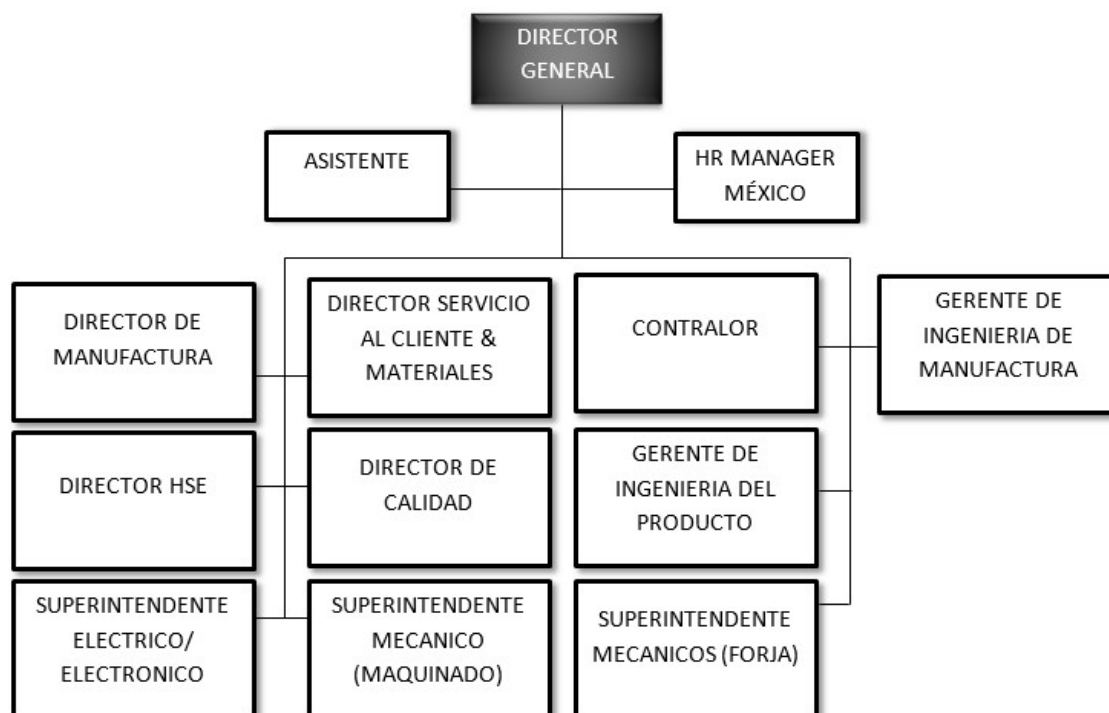


Diagrama 2 Organigrama de NOV Grant Prideco Veracruz

1.1.7 Información del departamento en donde se realizó el proyecto.

El departamento en el cual se desarrolla el proyecto es Capacitación, y forma parte de Recursos Humanos. Tiene como objetivo el adiestramiento y desarrollo de todo el personal que ingrese y de los trabajadores que ya se encuentran en su plantilla laboral, de manera que la empresa cuente siempre con personal capacitado de acuerdo a sus planes y objetivos, a través de las actualizaciones, modernización y adaptación de técnicas y equipos requeridos.

En capacitación se realizan actividades como:

- Calificación del personal
- Evaluaciones de desempeño
- Implementación y administración de planes y programas de capacitación.
- Adiestramiento y desarrollo del personal
- Identificación de necesidades de capacitación.
- Sesiones informativas.
- Coordinar, revisar y reproducir el material didáctico requerido en los cursos de capacitación
- Establecer, mantener y representar a la empresa ante instituciones públicas y privadas, oficiales y educativas, en materia de planeación, desarrollo y capacitación personal.
- Permanecer informado sobre modificaciones de leyes, normas y reglamentos que afecten las actividades del departamento.

1.1.8 Organigrama del departamento

En el diagrama 3 se muestra el organigrama de la dirección de recursos humanos.

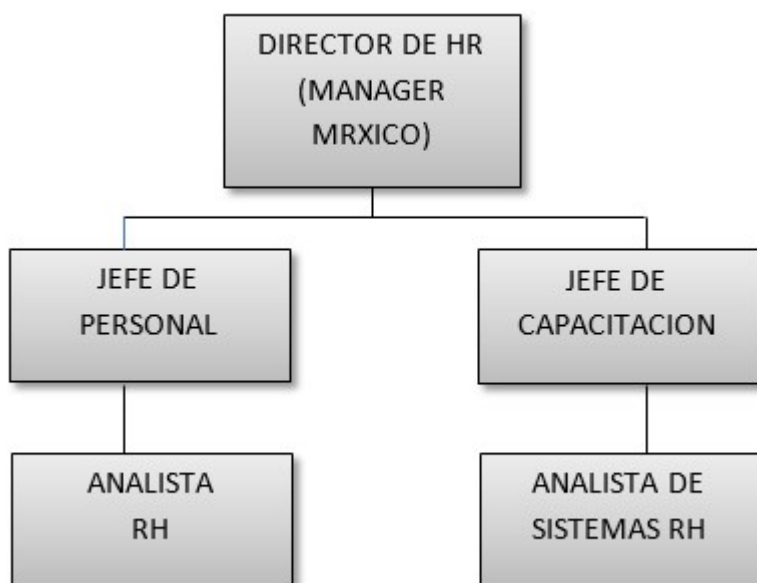


Diagrama 3 Organigrama de Recursos Humanos

1.2 Problemática identificada.

La problemática de la empresa surge a partir de la publicación de la NOM-035-STPS-2018 ya que establece los elementos para la identificación, análisis y prevención de los riesgos psicosociales y es de carácter obligatorio para todo el territorio nacional y aplicable a todos los centros de trabajo, esta norma entro en vigor su primera etapa el 23 de Octubre del 2019 y comprende la política, las medidas de prevención, la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información; la segunda etapa entrará en vigor el 23 de Octubre del 2020 y comprende la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y los registros.

La norma está alineada con las obligaciones del reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo en su artículo 43 y 55, por lo que es de suma importancia darle cumplimiento a los requisitos que establecen las mismas.

Actualmente la empresa ya ha aplicado las encuestas que requiere la norma, y basado en los resultados es que surge la necesidad de reforzar el conocimiento y la definición precisa que contempla cada puesto de trabajo por la naturaleza de sus funciones, siendo esto parte de las medidas de prevención que requiere la norma, además aún no se ha aplicado ninguna estrategia para dar cumplimiento al artículo 43, fracción I, del reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo, y es por esta razón que se requiere contar con un material de apoyo para evidenciar el cumplimiento de ambos puntos, mediante el análisis de la revisión de puestos y perfiles de puestos, identificando y analizando los factores de riesgo psicosocial.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Analizar los puestos de trabajo, identificando los factores de riesgo psicosocial para llevar a cabo el cumplimiento de la normatividad en el marco de la ley.

1.3.2 Objetivos Específicos

- I. Analizar los puestos de trabajo de acuerdo a las descripciones y perfiles de puestos.
- II. Alinear las descripciones y perfiles de puestos a los factores de riesgos psicosociales detectados.

1.4 Justificación

Mediante este proyecto se busca la mejor forma de llevar un control interno que facilitara comprobar el cumplimiento de lo requerido en el artículo 43, fracción I y como parte de las medidas preventivas de los riesgo de factores psicosociales que se presenta en la NOM-035-STPS-2018, el cual pretende ser la evidencia de la revisión de los puestos de trabajo para corroborar que todas sus funciones, responsabilidades, ambiente de trabajo, jornada, etc., sean las establecida.

Evitando así ser acreedores de multas desde 50 hasta 5000 veces el salario mínimo, cumplir con las auditorías internas y externas y garantizar el bienestar de los trabajadores.

Capítulo 2. Marco teórico.

2.1 Descripción y perfil de puesto.

2.1.1 Definición de descripción de puesto

La descripción de puesto es un conjunto de funciones, tareas, actividades y responsabilidades a realizar.

2.1.2 Definición de perfil de puesto

El perfil de puesto son los requerimientos que debe reunir la persona para cumplir con la descripción de puesto (requisitos, competencias, experiencias, etc.).

2.1.3 Diferencias entre descripción y perfil de puesto.

Se puede identificar de forma clara las descripciones de puestos y perfiles por su contenido (Tabla 1).

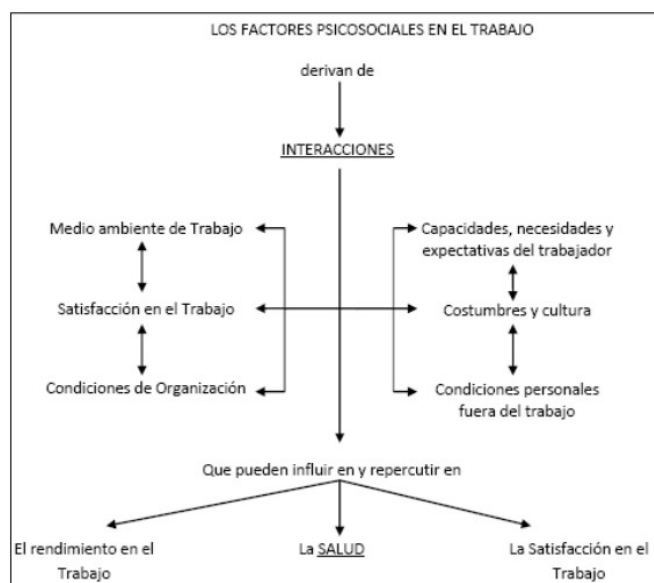
Descripción de puesto	Perfil de puesto
Datos de identificación	Requerimientos personales
Objetivo del puesto	Condiciones de trabajo
Actividades Principales	Apoyo para el puesto
Relaciones del puesto	Requerimientos de capacitación
Decisiones del puesto	Revisiones y aprobaciones

Tabla 1 Diferencias entre descripciones y perfiles de puesto

2.2 Base internacional

2.2.1 OMS (Organización Mundial de la Salud) y OIT (Organización Internacional del trabajo).

La OMS y la OIT definen como factores psicosociales en 1984 lo siguiente: Los factores psicosociales en el trabajo (Diagrama 4) consisten en interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.



Factores psicosociales
en el trabajo (OIT,
1984).

Diagrama 4 Factores Psicosociales en el trabajo OIT-OMS 1984

2.3 Base Jurídica Mexicana

2.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos.

La Constitución contiene los principios y objetivos de la nación. Establece la existencia de órganos de autoridad, sus facultades y limitaciones, así como los derechos de los individuos y las vías para hacerlos efectivos. Contiene 136 artículos y 19 transitorios, distribuidos en nueve títulos.

En el artículo 123 de la constitución y sus diferentes fracciones marcan las pautas del trabajo digno y socialmente útil.

Apartado “A” fracción XV

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

2.3.2 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo, son disposiciones legales que regulan las relaciones obrero patronal, dispone en el artículo 512, y sus apartados lo siguiente:

Artículo 512.- En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

2.3.3 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo, tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

El Reglamento define Factor de Riesgo Psicosocial y Entorno Organizacional Favorable en el artículo 3 fracción XVII y XI respectivamente:

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado.

Entorno Organizacional Favorable: Aquél en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y la Evaluación y el Reconocimiento del desempeño.

2.3.4.1 Artículos 43, 55, 115 y 118.

Es importante entender que la NOM-035-STPS-2018 está alineada con las obligaciones de este reglamento, y profundiza el tema en su artículo 43 y 55.

Artículo 43, fracción I:

Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral.

Artículo 55, fracción VI:

Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable.

Además el reglamento marca las sanciones administrativas que procederían por el incumplimiento de los mismos, ejemplo:

Artículo 115.

Se impondrá multa de 50 a 100 veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, al patrón que no acredite, ni exhiba dentro del plazo que al efecto fije la Secretaría, de conformidad con las especificaciones dispuestas en las Normas, las documentales relacionadas con:

I. El Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo, que comprenda los estudios y análisis de Riesgos requeridos por los artículos... (43, fracciones I) del presente Reglamento.

Artículo 118.

Se impondrá multa de 50 a 2000 veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, al patrón que no acredite, ni exhiba dentro del plazo que al efecto fije la Secretaría, de acuerdo con las especificaciones que disponen las Normas, las documentales relacionadas con:

II. Los registros administrativos, por medios impresos o electrónicos, establecidos en los artículos... (55, Fracción VI) del presente Reglamento.

2.3.5 Normas Oficiales Mexicanas (NOM)

Las Normas Oficiales Mexicanas, son regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes de gobierno.

Las normas oficiales mexicanas que emiten la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo.

2.3.5.1 NOM-035-STPS-2018

La norma oficial mexicana 035 emitida por la secretaria de trabajo y prevención social busca establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

2.3.5.2 Campo de Aplicación

Rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.

Sin embargo las disposiciones aplican de acuerdo al número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo, existen tres categorías (Tabla 2):

Hasta 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores
5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2	5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9, y Capítulo 8	5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y Capítulo 8

Tabla 2 Obligaciones por tamaño de centro de trabajo

2.3.5.3 Consecuencias y efectos

La norma pretende prevenir las posibles consecuencias y efectos que se atribuyen a laborar con factores psicosociales desfavorables, como se muestra en el diagrama 5.

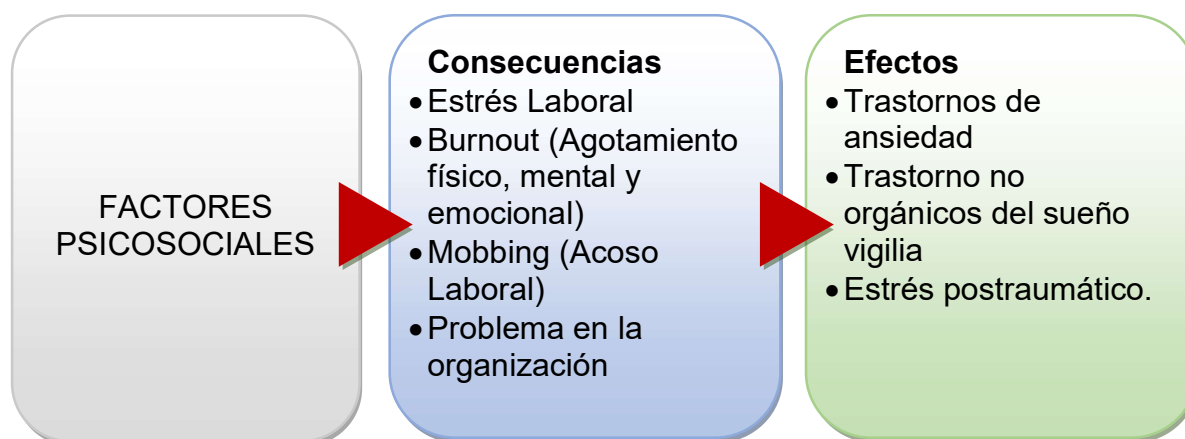


Diagrama 5 Consecuencias y efectos de los factores psicosociales

2.3.5.4 Alcance de la NOM-035-STPS-2018

La NOM comprende dos aspectos los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable, por lo siguiente es importante definir cada uno de ellos:

Entorno Organizacional favorable. El entorno organizacional favorable es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes;

la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y la Evaluación y el Reconocimiento del desempeño.

Factores de Riesgo Psicosocial. De acuerdo a la norma los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo de sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivados de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral al trabajador por el trabajo desarrollado.

2.3.5.5 Factores que contempla la norma

La norma define los siguientes factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Diagrama 6):

- Condiciones en el ambiente de trabajo.

Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.

- Cargas de trabajo.

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

- Falta de control sobre el trabajo.

El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos

que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto.

- Jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del trabajo.

Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana.

- Interferencia en la relación trabajo-familia.

Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.

- Liderazgo negativo.

Hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.

- Relaciones negativas en el trabajo.

Se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.

° Violencia Laboral

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

° Reconocimiento del desempeño

Escasa o nula retroalimentación del desempeño, escaso o nulo reconocimiento y compensación.

° Insuficiente Sentido de pertenencia e inestabilidad.

Limitado sentido de pertenencia, e inestabilidad laboral.

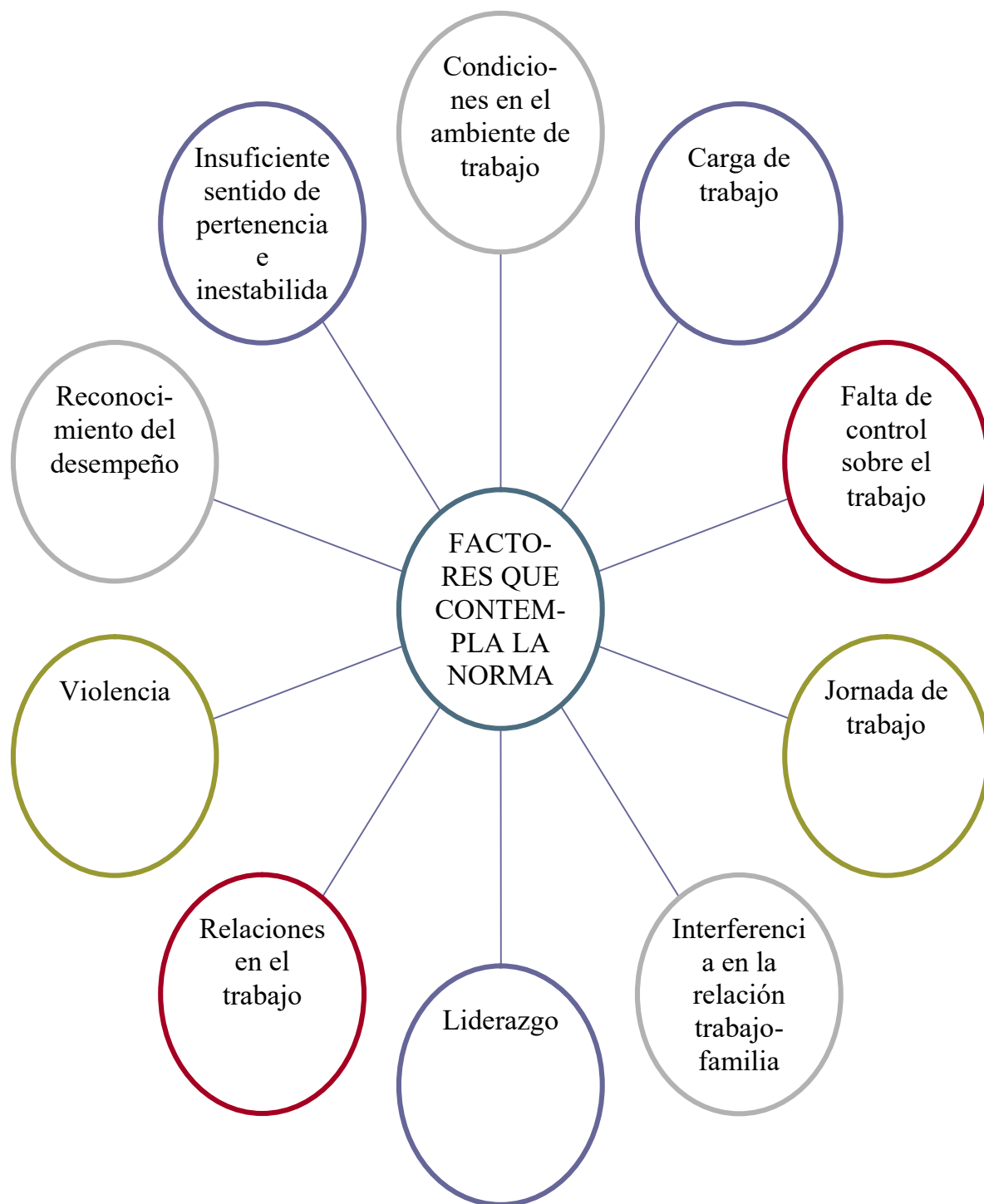


Diagrama 6 Factores de riesgo psicosocial

2.3.5.6 Instrumentos de medición

La norma ofrece como herramienta tres cuestionarios que sirven para identificar diversos aspectos, estos son:

- a) Guía de Referencia I. Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos. Incluye 22 reactivos en 4 grupos.
- b) Guía de Referencia II. Cuestionario para Identificación de riesgo psicosocial. (hasta 50 trabajadores). Incluye 20 factores en 8 dominios y 4 categorías, con 46 reactivos. Deberá aplicarse a todos los trabajadores (bianual).
- c) Guía de Referencia III. Cuestionario para Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo. (más de 50 trabajadores). Incluye 25 factores en 10 dominios y 5 categorías, con 72 reactivos. Deberá aplicarse a todos los trabajadores o a una muestra representativa (bianual).

2.3.5.7 Medidas de Prevención

Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

- Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación
- Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral
- Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, evaluación y reconocimiento del desempeño.

2.3.5.8 Medidas y acciones de control

Las acciones de control sólo se deben aplicar cuando el resultado de las evaluaciones determina la necesidad de desarrollarlas, dichas acciones se deberán implementar a través de un Programa.

En el caso de las Guías de referencia II y III, las acciones de control se aplican cuando el resultado indica que se tiene un grado de riesgo medio, alto y muy alto.

El tipo de acciones deberán realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:

- Primer nivel: Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.
- Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social
- Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico.

Las medidas de control (Tabla 3) deben ser determinadas para cada tipo de factor cuyo resultado sea de un nivel de riesgo medio, alto o muy alto, conforme a las características de las actividades del centro de trabajo.

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas ¹ , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica ¹ y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	No se requiere medidas adicionales.

Tabla 3 Necesidades de acción por nivel de riesgo

Capítulo 3. Desarrollo del proyecto

El proyecto se realizó bajo la supervisión y necesidades del área de capacitación, ya que es la encargada de atender a las cuestiones normativas que le competen, como es el caso de la NOM-035-STPS-2018 y los artículos alineados a esta.

Mediante las siguientes etapas (Diagrama 7) se buscó encontrar la mejor herramienta para facilitar la observación de los cambios que necesitaban en relación con los factores de riesgo psicosocial.

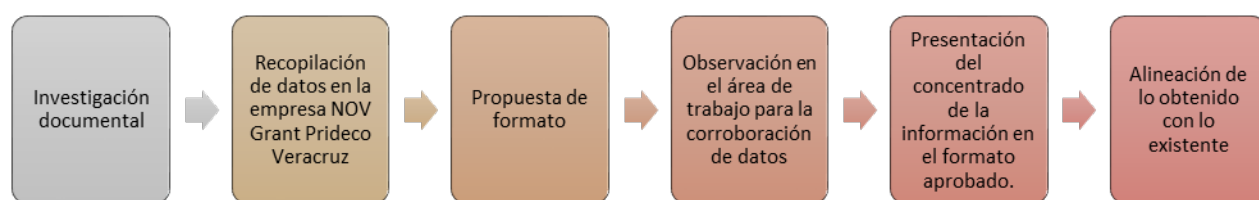


Diagrama 7 Etapas del desarrollo del proyecto.

3.1 Investigación Documental

En esta etapa se sostuvo comunicación constante con la jefa de capacitación quien orientó para entender las bases de este proyecto y así resolver las necesidades en cuestión.

Se investigó y analizo lo referente al tema de los factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable, documentándose en la siguiente información:

- Ley Federal del trabajo
- Reglamento Oficial de seguridad y salud en el Trabajo
- NOM-035-STPS-2018
- Manual y tríptico informativo de la NOM-035-STPS-2018
- Video de la conferencia de la empresa Prevenir México sobre la NOM.

Además se tomaron pláticas (Ilustración 1) dentro de la empresa donde se capacita sobre este tema.

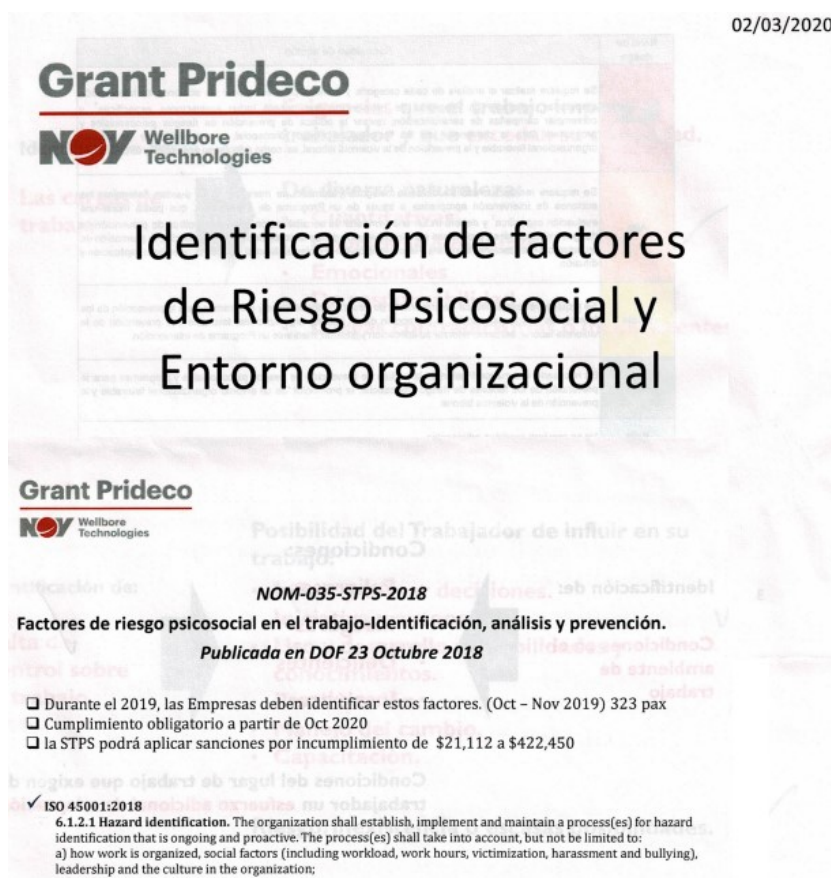


Ilustración 1 Material de apoyo de las capacitaciones en la empresa NOV Grant Prideco Veracruz

3.2 Recopilación de datos

En esta fase del proyecto el encargado de capacitación permitió visualizar los resultados de la empresa de las encuestas realizadas para entender el panorama actual de la organización. Así como explorar en el sistema que manejan algunos de los resultados por departamento.

La información en mención así como la que se compartió a partir de ese momento, es confidencial y delicada por lo cual se muestran solo algunos ejemplos con recuadros negros.

En la siguiente ilustración (Ilustración 2) se puede observar una muestra de los reportes que se obtienen a partir de los resultados de las encuestas aplicadas por requerimiento de la NOM-035-STPS-2018.

Esto ayudo a comprender que dentro de los mayores factores de riesgos encontrados fueron:

- La falta de control sobre el trabajo
- La jornada de trabajo
- Las condiciones en el ambiente de trabajo

A partir de esto y teniendo en cuenta las necesidades de cumplir con los requisitos que establece la normativa, se encontró la necesidad de hacer una revisión y análisis de todos los puestos de trabajo, destacando dichos aspectos, para un mejor entendimiento de los mismos y posterior retroalimentación con los involucrados.

Niveles de riesgo global por departamento

Departamento de [REDACTED]

Encuesta [REDACTED]

Fecha de creación de encuesta: [REDACTED]

Niveles de riesgo por Categoría

Num. de Categoría	Categoría	Calificación	Nivel de riesgo
1	Ambiente de Trabajo	8	Bajo
2	Factores propios de la actividad	40	Medio
3	Organización del tiempo de trabajo	6	Bajo
4	Liderazgo y relaciones en el trabajo	11	Nulo
5	Entorno Organizacional	8	Nulo

Niveles de riesgo por Dominio

Num. de Dominio	Dominio	Calificación	Nivel de riesgo
1	Condiciones en el ambiente de trabajo	8	Bajo
2	Carga de Trabajo	22	Medio
3	Falta de control sobre el trabajo	18	Medio
4	Jornada de trabajo	2	Medio
5	Interferencia en relación trabajo-familia	4	Bajo
6	Liderazgo	5	Nulo
7	Relaciones en el trabajo	5	Nulo
8	Violencia	1	Nulo
9	Reconocimiento del desempeño	6	Bajo
10	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	2	Nulo

Calificación y nivel de riesgo final del cuestionario

Personas encuestadas	Resultado del cuestionario	Nivel de riesgo
1	73	Bajo

Ilustración 2 Muestra del resultado Global de uno de los departamentos en la empresa Grant Prideco Veracruz.

Posteriormente se revisaron los procedimientos con los que cuenta la empresa y así mismo encontrar cuales tienen relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de analizarlos y determinar si era necesaria su aparición en los perfiles de puestos o no.

Algunos de los procedimientos que se determinó que tienen gran importancia para la prevención de los riesgos psicosociales son:

- Manejo de la fatiga
- Proceso de comunicación (Ilustración 3)
- Calificación del personal
- Administración del cambio

Grant Prideco 		Grant Prideco S. de R.L. de C.V. Km. 433.5 Carretera México-Veracruz vía Jalapa Veracruz, México 91697	
P R O C E D I M I E N T O	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTOR GENERAL
	DOCUMENTO PC	REV. 8	ADMINISTRADOR DEL PROCESO
	FECHA 2018		JEFE DE ASEG. DE CALIDAD
Si este documento impreso carece de firmas y sellos requeridos, conforme al procedimiento correspondiente, se considera "No controlado". El nivel de revisión actual puede ser determinado a través de vía electrónica NOV Grant Prideco Veracruz u otra fuente controlada. Queda prohibida su reproducción no autorizada.			
TITULO: PROCESO DE COMUNICACION.			
1.0 PROPOSITO			
1.1			
2.0 ALCANCE.			
2.1			
3.0 REFERENCIAS			
3.1			
3.2			
3.3			
3.4			
3.5			
3.6			
3.7			
3.8			
3.9			
3.10			
Grant Prideco Veracruz NOV Wellbore Technologies			

Ilustración 3 Ejemplo de la presentación del procedimiento de “Proceso de comunicación”

Una vez que se analizó la información y recordando que la etapa de la NOM-035-STPS-2018 que entro en vigor este año es la aplicación de medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, se platicó sobre cuál sería la mejor estrategia para optar y que además estuviera ligada a la aplicación del requisito establecido por el artículo 43 fracción I del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo.

Derivado de estas necesidades se coincidió en que había que corroborar la información existente de los puestos de trabajo, únicamente mediante la observación ya que el trabajo que se realiza en la empresa es muy delicado y con los mayores estándares de calidad y seguridad.

Por lo anterior se permitió el acceso a los archivos ya existentes de todas las descripciones y perfiles de puesto, tanto físico como electrónico para su posterior manejo.

En esta fase también se descargó una base de datos que ayudo para tener claridad de todos los puestos con los que la empresa cuenta actualmente, y datos importantes para la identificación de los mismos.

Posteriormente se organizó la información en relación a dicha base de datos para poder tener visualización de cuales son operativos, administrativos, departamentos, encargados, etc.

Una vez organizada la información, se leyó cada descripción y perfil de puesto con la finalidad de facilitar las visitas al área de trabajo.

Ejemplo de descripción de puesto de la empresa NOV Grant Prideco Veracruz (Ilustración 4):

Grant Prideco

DESCRIPCIÓN DE PUESTO

PUESTO: SOLDADOR HERRAMENTISTA	No. 010
DIRECCIÓN: [REDACTED]	Prepara: [REDACTED]
DEPARTAMENTO: Forjas	Revisa [REDACTED]

I.- OBJETIVO DEL PUESTO

[REDACTED]

II.- ACTIVIDADES PRINCIPALES

Responsabilidades y tareas se incluyen a continuación, otras tareas pueden ser asignadas:

1.-	[REDACTED]
bue	[REDACTED]
2.-	[REDACTED]
ver	[REDACTED]
3.-	[REDACTED]
4.-	[REDACTED]
5.-	[REDACTED]
pro	[REDACTED]
6.-	[REDACTED]
7.-	[REDACTED]
esp	[REDACTED]
8.-	[REDACTED]
cor	[REDACTED]

Este documento y la información que contiene es propiedad de Grant Prideco. Esta información solo puede ser discutida de manera confidencial y con una persona legalmente autorizada. Prohibida su reproducción, sin el permiso escrito de Grant Prideco.
El nivel de revisión puede ser determinado vía electrónica u otra fuente controlada

Hoja 1

III.- RELACIONES DEL PUESTO

Internas	Externas
[REDACTED]	[REDACTED]

IV.- PUESTOS SUBORDINADOS Y SUPERIORES

Reporta a	Le reportan (puestos / personas)
[REDACTED]	[REDACTED]

V.- DECISIONES DEL PUESTO

- No aplica

Este documento y la información que contiene es propiedad de Grant Prideco. Esta información solo puede ser discutida de manera confidencial y con una persona legalmente autorizada. Prohibida su reproducción, sin el permiso escrito de Grant Prideco.
El nivel de revisión puede ser determinado vía electrónica u otra fuente controlada

Hoja 2

Ilustración 4 Ejemplo de una Descripción de Puesto en la empresa NOV Grant Prideco Veracruz

Ejemplo de perfil de puesto de la empresa NOV Grant Prideco Veracruz (Ilustración 5):

PERFIL DEL PUESTO

I.- REQUERIMIENTOS PERSONALES

Nivel de escolaridad:	
Experiencia/especialización:	
Dominio del idioma Ingles:	
Otros:	

II.- CONDICIONES DE TRABAJO

Disponibilidad de horario:	
Facilidad para viajar:	
Condiciones de trabajo:	
Otros:	

III.- APOYO PARA EL PUESTO

IV.- REQUERIMIENTOS MÍNIMOS DE CAPACITACIÓN

TEMA:	Tiempo Estimado
	2 hrs.
	2 hrs.
	8 hrs.
	2 hrs.
	5 hrs.

Control de Cambios

Revisión	Fecha	Descripción
1	Nov/2004	Asignación de Procedimiento de Seguridad

Este documento y la información que contiene es propiedad de Grant Prideco. Esta información solo puede ser discutida de manera confidencial y con una persona legalmente autorizada. Prohibida su reproducción, sin el permiso escrito de Grant Prideco.
El nivel de revisión puede ser determinado vía electrónica u otra fuente controlada

Hoja 3

Ilustración 5 Ejemplo de Perfil de Puesto de la empresa NOV Grant Prideco Veracruz

3.3 Propuesta del formato.

Se trabajó en un formato para visualizar de manera manejable la información y que al mismo tiempo ayude a realizarse de una manera más rápida y precisa la obtención de los datos en las visitas, así como cumplir con los objetivos establecidos.

Durante este proceso hubo pláticas constantes con el encargado de capacitación para resolver las cuestiones que se querían en el formato, y así fue que el primer prototipo (Ilustración 8) fue rechazado, ya que no contaban con lo que realmente se buscaba, que es la corroboración de la información vs lo observado en relación a los factores de riesgo psicosocial y el control de los cambios pertinentes en cada rubro.

A	B	C	D	E
		REVISION DE PUESTO DE TRABAJO		
		PUESTO		
	CLAVE	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	OBSERVACION	MEDIDA PREVENTIVA
		CONDICIONES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO		
		CARGA DE TRABAJO		
		FALTA DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO		
		JORNADA DE TRABAJO		
		INTERFERENCIA EN LA RELACION TRABAJO-FAMILIA		
		LIDERAZGO		
		RELACIONES EN EL TRABAJO		
		VIOLENCIA		
		RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO		
		INSUFICIENTE SENTIDO DE PERTENENCIA E INESTABILIDAD		

Ilustración 8 Formato prototipo

Una vez descartada la primera propuesta, se contó con un mejor panorama de lo que realmente se buscaba en la creación de la herramienta de apoyo. Y es así que se llegó a la creación del formato que cumple con cada uno de los aspectos que se requiere abarcar.

A continuación se da una explicación del formato creado:

De acuerdo a la base de datos (Ilustración 9) de todos los puestos previamente obtenida, se ocupó para ser la base de la información del formato, dejando solo las columnas: Tipo, Claves, Puesto, Área, Departamento, Número de Revisión, Fecha de revisión y Responsable.

	A	B	C	D	E	F	G	H
1			GRANT PRIDECO					
2			RELACION DE PUESTOS					
3								
4	Tipo	Clave	Puesto	Area	Departamento	Rev	Fecha	Responsable
5	Area	2	HERRAMENTAL MAQ. RECALCADORA	MANUFACTURA	FORJAS	3	March-16	

Ilustración 9 Captura de la Base de datos de los puestos de trabajo utilizada.

A un lado se agregaron columnas (Ilustración 10) que complementaron la información que se requiere observar, con la función de ser el control de cambios para su posterior alineación y evidencia de lo realizado.

REVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO - OBSERVACIONES / CAMBIOS									
DESCRIPCIÓN DE PUESTO		PERFIL DE PUESTO		PERFIL DE PUESTO		PERFIL DE PUESTO		PERFIL DE PUESTO	
SECCIÓN V.- DECISIONES DEL PUESTO		SECCIÓN II.- CONDICIONES DE TRABAJO		SECCIÓN III.- APOYO PARA EL PUESTO		SECCIÓN IV.- REQUERIMIENTOS MÍNIMOS DE CAPACITACIÓN		CONTROL DE CAMBIOS	
TOMA DECISIONES	DEBE DECIR	DICE	DEBE DECIR	DICE	DEBE DECIR	DICE	DEBE DECIR	DICE	DEBE DECIR

Ilustración 10 Columnas que forman parte del prototipo aprobado

Las columnas que se agregaron fueron las siguientes:

1. Sección V.- Decisiones del puesto (Ilustración 11) de la descripción de puesto. Fue importante agregar esta columna ya que se relaciona con el factor de riesgo “falta de control sobre el trabajo” el cual entra en la categoría de los factores propios de la actividad, y es un factor de riesgo en el cual la empresa salió alto en los resultados de sus encuestas. A su vez se insertaron dos columnas que se nombran como, Toma Decisiones y Debe decir, estas ayudan al control de los cambios:

DESCRIPCION DE PUESTO	
SECCION V.- DECISIONES DEL PUESTO	
TOMA DECISIONES	DEBE DECIR

Ilustración 11 Captura de la columna agregada para la revisión de la Sección V de las descripciones de puestos.

2. Sección II.- Condiciones de Trabajo (Ilustración 12) del perfil de puesto. Esta parte es fundamental ya que la norma establece que uno de los factores de riesgo son las condiciones en el ambiente de trabajo y jornada de trabajo, y como se mencionó anteriormente son factores en los cuales la empresa se encuentra en un nivel de riesgo elevado, por lo que es importante revisar esta sección del perfil y determinar si hay algún cambio necesario.

PERFIL DE PUESTO	
SECCION II.- CONDICIONES DE TRABAJO	
DICE	DEBE DECIR

Ilustración 12 Captura de la columna agregada para la revisión de la Sección II de los perfiles de puestos.

3. Sección III.- Apoyo para el puesto (Ilustración 13) del perfil de puesto. Esta sección se relaciona dentro de los factores de riesgo psicosocial dentro de la categoría de los factores propios de la actividad.

PERFIL DE PUESTO	
SECCION III.- APOYO PARA EL PUESTO	
DICE	DEBE DECIR

Ilustración 13 Captura de la columna agregada para la revisión de la Sección III de los perfiles de puestos

4. Sección IV.- Requerimientos mínimos de capacitación (Ilustración 14) del perfil de puesto. Esta sección se relaciona con la dimensión de limitada o inexistente capacitación que contempla la norma, por lo que es importante revisar que cada perfil contenga todos los procedimientos que debe conocer el empleado.

PERFIL DE PUESTO	
SECCION IV.- REQUERIMIENTOS MINIMOS DE CAPACITACIÓN	
DICE	DEBE DECIR

Ilustración 14 Captura de la columna agregada para la revisión de la Sección IV de los perfiles de puesto

5. Sección de Control de Cambios (Ilustración 15) del perfil de puesto. Esta sección no tiene una relación directa con los factores de riesgo psicosocial sin embargo se agrega porque es importante agregar la fecha y numero de revisión para actualizar los que necesiten un cambio.

PERFIL DE PUESTO	
CONTROL DE CAMBIOS	
DICE	DEBE DECIR

Ilustración 15 Captura de la columna agregada para el control de cambios.

3.4 Observación en el área de trabajo para la corroboración de datos

Se programaron visitas semanales al área de trabajo únicamente en los turnos matutino y central, esto tuvo una duración de 3 meses ya que por diferentes índoles no se podían varias visitas en el mismo día y eso provoco que se extendiera el tiempo para poder concluir el trabajo de observación.

La visita se debía autorizar previamente por el supervisor o encargado del departamento o área y el jefe de capacitación.

Únicamente se limitó a la observación debido a que el trabajo en el área es de alta demanda y por seguridad no se le puede hablar al operador en turno.



Ilustración 16 Visita al Operador de Maquina Marcadora.

Mediante estas visitas (Ilustración 16) se pudo corroborar y conocer el trabajo que desarrolla cada puesto, y así se llegó a la corroboración de los datos existentes de la mayoría de los puestos.

3.5 Presentación del concentrado de la información en el formato aprobado.

Se trabajó la presentación final del material en un lapso de 3 semanas, esto es el concentrado de la información base contra los hallazgos encontrados que se proponen para modificación de los perfiles y descripciones de puestos.

En esta etapa el jefe de capacitación rechazó la primera presentación, y se analizaron las sugerencias para cambiar la propuesta y posterior volverla a presenta.

Algunos de los cambios rechazados (X) y aprobados (✓) fueron:

- × En la sección IV, Agregar algunos de los procedimientos que ayudan a la prevención de los factores psicosocial a todos los puestos como lo son:
 - PC-026 Administración del cambio,
 - PSHI-004/02 Manejo de la fatiga,
 - PC-024 Proceso de comunicación,
 - PC-011 Calificación del personal.
- ✓ En la sección III, homologar la frase “Políticas y procedimientos de la empresa” y/o cuando sea del área “Procedimientos e instrucciones operativas del área”
- ✓ En la sección III (Apoyo para el puesto), también agregar “Tarjetas de observación” para todos los puestos, ya que es una herramienta de la cual todos disponen para ser escuchados, para reconocimientos, etc. Previniendo el factor de sentido de la pertenencia.
- × En la sección III, hacer mención de que se otorga Equipo de Protección Personal

- ✓ En la sección V, los puestos que dicen “No aplica” cambiarlos por “Trabajo bajo procedimientos e instrucciones de proceso” o en su defecto agregarlo en la Sección II en condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta los cambios aceptados y rechazados, se trabajó en la mejor forma de presentar los cambios requeridos para la homologación de los aspectos a modificación.

Una vez terminado el concentrado de la información con los cambios aprobados por el jefe de capacitación. Como segundo filtro se presentó a los jefes de todas las áreas para su aprobación.

3.6 Alineación de lo obtenido con lo existente

Cuando el material fue aprobado por todas las partes, se procedió a la alineación de las descripciones y perfiles de puestos mediante el material que concentra el control de los cambios correspondientes.

Resultados

Los resultados obtenidos en este proyecto son los siguientes:

REVISIÓN DE PUESTOS	TOTAL
NUMERO DE PUESTOS	127
SECCIONES REVISADAS	5
DEPARTAMENTOS	41

Tabla 4 Información General

Se revisaron un total de 127 puestos, con sus respectivos perfiles y descripciones, haciendo énfasis en 5 secciones que se consideraron fundamentales para este proyecto (como se observa en la tabla 4), que son:

De la descripción de puesto:

1. SECCION V.- DECISIONES DEL PUESTO

Del perfil de puesto:

2. SECCION II.- CONDICIONES DE TRABAJO
3. SECCION III.- APOYO PARA EL PUESTO
4. SECCION IV.- REQUERIMIENTOS MINIMOS DE CAPACITACIÓN
5. CONTROL DE CAMBIOS

1. Se encontró que en la sección V denominada “Decisiones del puesto” que se encuentra en la descripción de puestos, se hicieron 42 modificaciones, y en 85 casos permanecieron igual (Tabla 5).

REVISION	CAMBIOS
Descripción de Puesto SECCION V.- DECISIONES DEL PUESTO	42
Sin Cambios	85

Tabla 5 Global Sección V

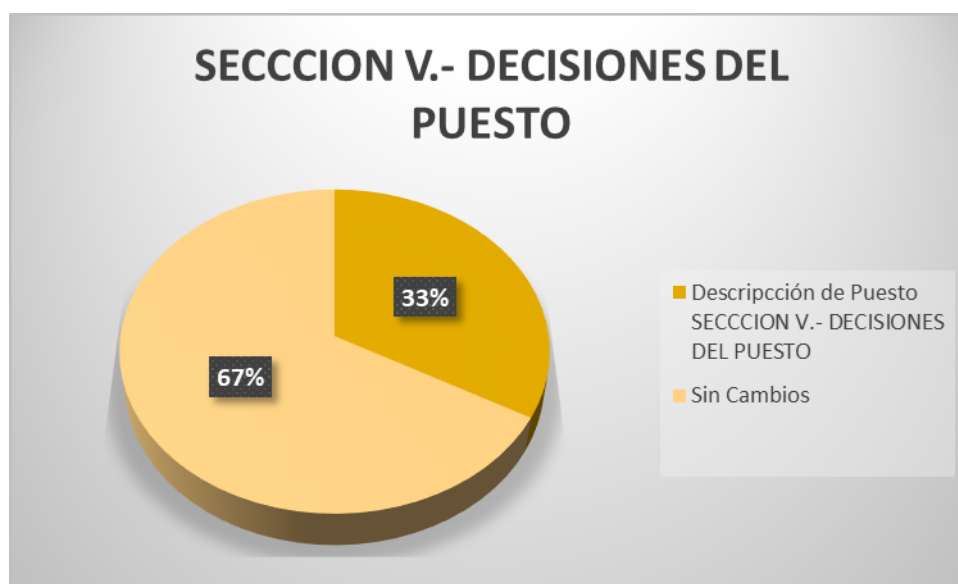


Diagrama 8 Porcentaje de cambios (Sección V)

En la diagrama 8 se puede observar que el 33% de los puestos se modificaron en relación a la sección V “Decisiones de puestos”. Este cambio fue muy importante ya que antes el 33% de los puestos contenían en esta sección la frase “No Aplica”, la cual, provocaba una confusión a los trabajadores, ahora se les da a conocer que no es que no aplique una toma de decisiones, si no que el empleado trabaja bajo procedimientos e instrucciones de proceso, y de acuerdo a los resultados de la empresa en las encuestas, este factor se denomina por dominio como “Falta de control en el trabajo” y presentaba un riesgo alto en la empresa, con este cambio se espera una mejor calificación en las encuestas venideras.

2. En la sección II denominada “Condiciones de trabajo” que se encuentra en el perfil de puesto, se hicieron 44 modificaciones, y en 83 casos permanecieron igual (Tabla 6).

REVISION	CAMBIOS
Perfil de Puesto: SECCION II.- CONDICIONES DE TRABAJO	44
Sin Cambios	83

Tabla 6 Global Sección III

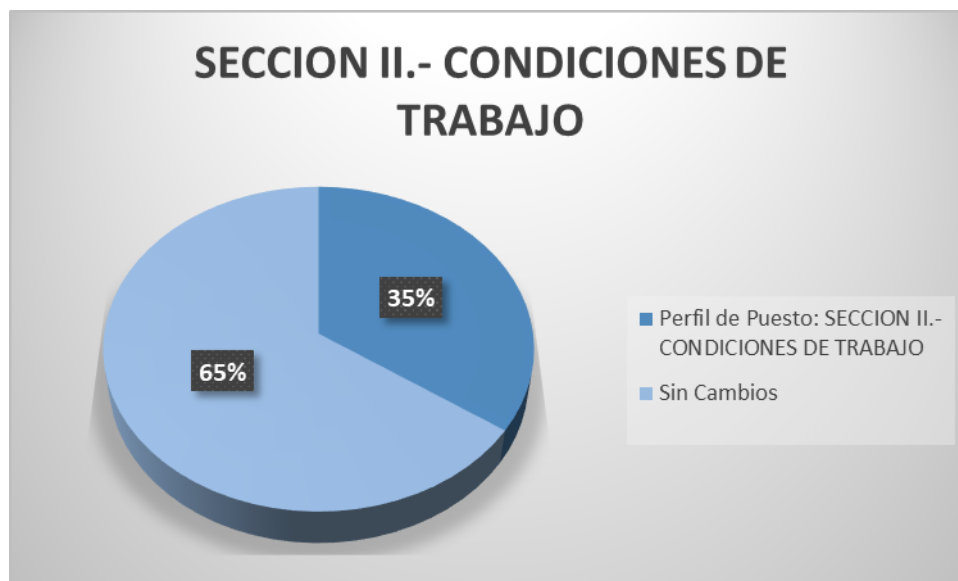


Diagrama 9 Porcentaje de cambios (Sección III)

En el diagrama 9 se demuestra que el 35% de los puestos de trabajo se modificaron en la Sección III del Perfil de Puesto, dicha sección se relaciona con dos factores psicosociales por categoría que son: Ambiente de Trabajo y Organización del tiempo de Trabajo, que se establece en la norma. En esta sección se homologó la forma de presentar las condiciones del trabajo de acuerdo sea el caso, ejemplo:

- Rolar Turnos
- Disponibilidad Total
- Turno Central
- Exposición al ruido, al calor, humos, polvo o intemperie.

3. En la sección III denominada “Apoyo para el puesto” que se encuentra en el perfil de puesto, se hicieron 127 modificaciones, es decir, el total de los puestos (Tabla 7).

REVISION	CAMBIOS
Perfil de Puesto: SECCION III.- APOYO PARA EL PUESTO	127
Sin Cambios	0

Tabla 7 Global Sección III

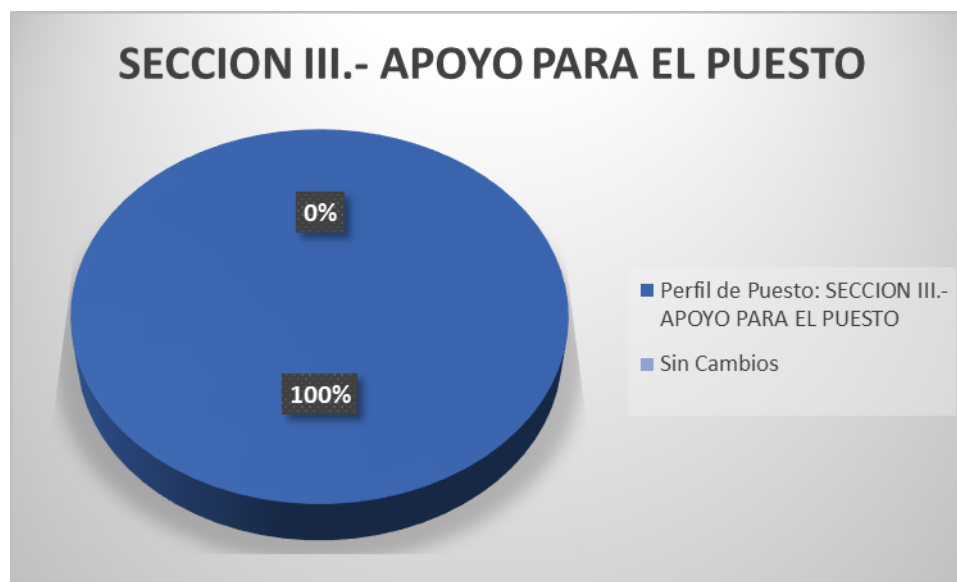


Diagrama 10 Porcentaje de cambios (Sección III)

En el diagrama 10 se observa que el 100% de los puestos de trabajo se modificaron en la Sección III. Esta parte del perfil de puesto está relacionada con los factores de la norma en la dimensión “limitada o inexistente capacitación” y en la categoría de “Entorno Organizacional”. Algunas de las modificaciones que se hicieron en general fueron incluir los siguientes apoyos para el puesto:

- Reglamento interior de trabajo
- Política de calidad y SSyMA (Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Procedimientos de la empresa o/e instrucciones operativas del área
- Tarjetas de observación

4. En la sección IV denominada “Requerimientos mínimos de capacitación” que se encuentra en el perfil de puesto, se hicieron 17 modificaciones, (Tabla 8).

REVISION	CAMBIOS
Perfil de Puesto: SECCION IV.- REQUERIMIENTOS MINIMOS DE CAPACITACIÓN	17
Sin Cambios	110

Tabla 8 Global Sección IV

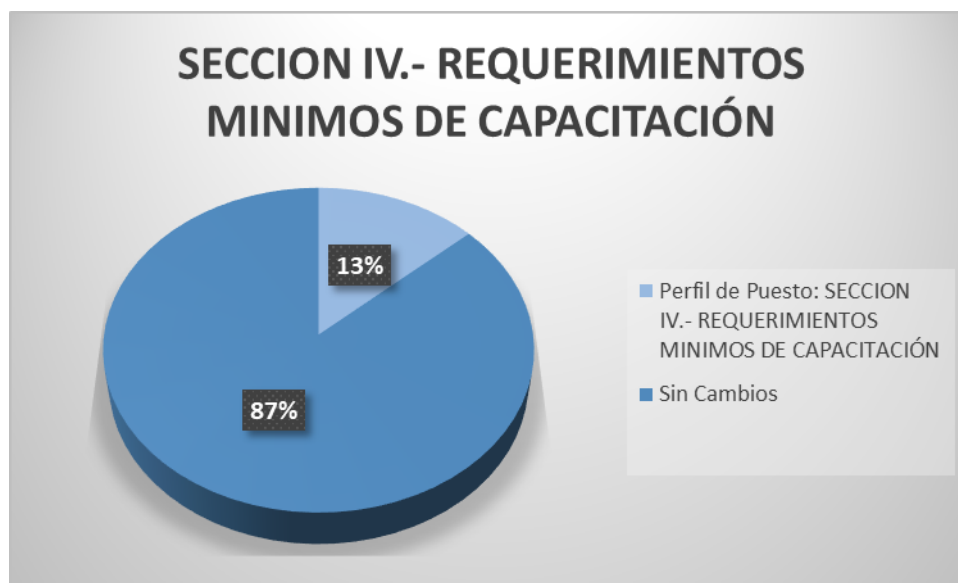


Diagrama 11 Porcentaje de cambios Sección IV

En el diagrama 11 se demuestra que únicamente el 13% se modificó, esta sección así como la anterior, está relacionada con los factores de la norma en la dimensión “limitada o inexistente capacitación”, a diferencia de la anterior, aquí se verificó que contara el perfil de puesto con todas las instrucciones y procedimientos relevantes para el desarrollo de su trabajo.

6. En la sección denominada “Control de cambios” que se encuentra en el perfil de puesto, se hicieron 127 modificaciones, es decir, el total de los puestos (Tabla 9).

REVISION	CAMBIOS
Perfil de Puesto: CONTROL DE CAMBIOS	127
Sin Cambios	0

Tabla 9 Global de cambios Sección “Control de cambios”

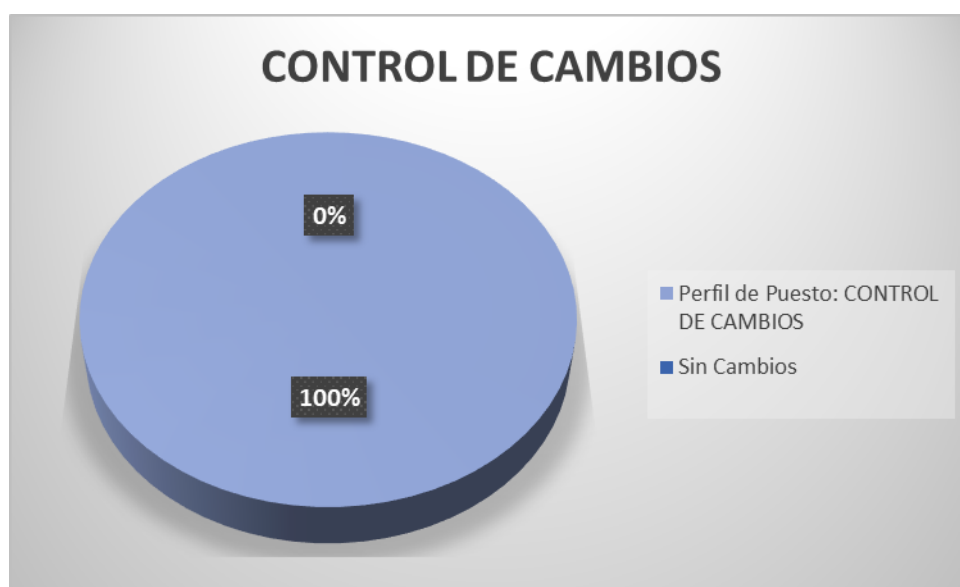


Diagrama 12 Porcentaje de cambios (Sección “Control de Cambios”)

El diagrama 12, muestra que 100% de los puestos se modificaron, ya que en esta sección se les agregó a todos la revisión que se hizo, con la fecha del 30 de Agosto y número de revisión que le corresponde dependiendo de cuál le corresponde a cada uno.

Cada acción, análisis, modificación, etc. De este proyecto forma parte de una de las estrategias para prevenir los factores de riesgo psicosocial.

Conclusiones

Hay que recordar que el rendimiento de una persona es el resultado de la combinación de una serie de factores psicológicos que son los responsables de la actitud concreta con la que se enfrenta a los retos de su trabajo diario.

El presente proyecto ayudo a dar respuesta a la problemática presentada y a cada uno de los objetivos requeridos en el departamento de capacitación, sin embargo en el desarrollo de este trabajo, se analizó que iba más allá del departamento, es la preocupación de la empresa por la salud y el bienestar de sus colaboradores y además seguir siendo así una empresa que se caracteriza por mejorar continuamente y cumplir con las regulaciones nacionales e internacionales.

En cuanto a la experiencia profesional adquirida, fue de suma importancia trabajar de cerca con gente muy capacitada que me dejo muchas enseñanzas, además de ver de cerca el proceso de producción de una empresa tan reconocida como lo es NOV GRANT PRIDECO.

Competencias desarrolladas

Durante el desarrollo de este proyecto se adquirieron y reforzaron diversas competencias.

Algunas de las materias académicas que tuvieron más impacto para el desarrollo del proyecto fueron:

- Fundamentos de gestión empresarial
- Legislación laboral
- Fundamentos de investigación
- Marco legal de las organizaciones
- Administración de la salud y la seguridad

En el ámbito profesional, se aplicaron métodos de investigación, se diseñó e innovo una herramienta para la administración de los cambios necesarios para el cumplimiento de los objetivos, además de practicar habilidades que hoy en día son muy importantes para las empresas, como es el liderazgo, la buena comunicación y el trabajo en equipo.

Fuentes de información

Página web NOV Grant Prideco 2020 <https://www.nov.com/>

Página gubernamental Secretaria de Trabajo y Prevención Social 2020 <https://www.gob.mx/stps>

Ley Federal de trabajo 2019 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Constitución Política <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/123.pdf>

Norma Oficial Mexicana 035, 2018

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Manual de apoyo de la conferencia de Prevencionar México, 2019

<https://prevencionar.com.mx/media/sites/3/2019/06/NOM-035-STPS-2018-PRESENTACION-CONFERENCIA-STPS-PPT.pdf>

Artículo de la Secretaria de trabajo y fomento al empleo, 2020.

<https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/dia-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2020>