



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Diseño de Puestos de Trabajo en el Área de Producción de la
Empresa Metalmecánica J.C Astilleros S.A.C.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
BACHILLER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL

AUTORES:

Lorenzetti Ruiz, José Anghelo (ORCID: 0000-0002-0804-402X)

Valverde Collazos, Alexandra Pierina (ORCID: 0000-0001-5765-8215)

ASESOR:

Dra. Figueroa Rojas, Patricia del Valle (ORCID: 0000-0002-4933-690X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión empresarial y productiva

CHIMBOTE – PERÚ

2019

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Índice de contenidos.....	ii
Índice de tablas.....	iii
Índice de figuras.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.METODOLOGÍA.....	8
2.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	8
2.2 Población, muestra y muestreo.....	8
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	9
2.4 Procedimiento.....	9
2.5 Análisis de Datos.....	10
2.6 Aspectos Éticos.....	10
III.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	11
IV. CONCLUSIONES.....	17
V. RECOMENDACIONES.....	18
REFERENCIAS.....	19
ANEXOS.....	26

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Resultados de la encuesta de la OIT</i>	12
Tabla 2. <i>Operalización de Variables</i>	26
Tabla 3. <i>Tabla de Técnicas e Instrumentos</i>	27
Tabla 4. <i>Ubicación Organizacional de los puestos de trabajo</i>	48
Tabla 5. <i>Perfil del puesto de Trabajo del Jefe de Producción</i>	50
Tabla 6. <i>Perfil del Puesto Laboral de Intendente</i>	51
Tabla 7. <i>Perfil de Puesto Laboral de Asistente de Producción</i>	52
Tabla 8. <i>Perfil de Puesto Laboral de intendente de mtto. Eléctrico</i>	53
Tabla 9. <i>Perfil de Puesto Laboral de Técnico Electricista</i>	54
Tabla 10. <i>Perfil del Puesto Laboral de Maestro Electricista</i>	55
Tabla 11. <i>Perfil del Puesto Laboral intendente de Mantenimiento Mecánico</i>	56
Tabla 12. <i>Perfil del Puesto Laboral de Maestro Soldador</i>	57
Tabla 13. <i>Perfil del Puesto Laboral de Chofer de Maquinaria</i>	57
Tabla 14. <i>Perfil del Puesto Laboral de Maestro Mecánico de Mantenimiento</i>	58
Tabla 15. <i>Perfil del Puesto Laboral de Intendente de Mantenimiento e Infraestructura</i>	59
Tabla 16. <i>Tabla de Interrogatorio del Cuestionario de JC Astilleros</i>	60
Tabla 17. <i>Calificación del Ing. Eric Canepa</i>	64
Tabla 18. <i>Calificación del Ing. Williams Castillo Martínez</i>	64
Tabla 19. <i>Calificación del Ing. Samuel Cossios Risco</i>	64
Tabla 20. <i>Calificación Total de Expertos</i>	64
Tabla 21. <i>Escala de validez de instrumento</i>	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquematización del diseño de Investigación	8
Figura 3. Cuestionario de Análisis Luis Matos.....	28
Figura 4: Cuestionario de Análisis de Reyna Miranda.....	31
Figura 5. Cuestionario de Análisis Estefany Guerrero Medina	34
Figura 6. Cuestionario de Análisis Marcos Alday	37
Figura 7. Cuestionario de Análisis Max Carrasco.....	40
Figura 8: Cuestionario de Análisis Stalyn Ramos.....	43
Figura 9. Diagrama de Actividades del proceso de rectificación de hélice de embarcaciones	46
Figura 10. Organigrama del área de mantenimiento y producción Fuente: Empresa JC Astilleros S.A.....	47
Figura 11: Resultado de Validación –Ing. Eric Canepa	61
Figura 12: Resultado de Validación –ing. Eric Canepa	61
Figura 13: Resultado de Validación – Ing. Williams Castillo.....	62
Figura 14: Resultado de Validación - Ing. Williams Castillo	62
Figura 15: Resultado de Validación - Ing. Samuel Cossios.....	63
Figura 16: Resultado de Validación - Ing. Samuel Cossios.....	63
Figura 17. Copia de Resultado de Turnitin	66

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal desarrollar el diseño de puestos de trabajo en el área de producción de la empresa metalmecánica JC Astilleros S.A. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo descriptivo, la probación está representada por 8 trabajadores y la muestra de 8 trabajadores pertenecientes a los talleres del área de producción. Para corroborar que el área de selección era el área que presentaba el mayor número de problemas se realizó un diagrama de Correlación con la relación que existe entre áreas, el cual indicó que esa área era la más crítica, así mismo, se aplicó formato de perfil de puestos para conocer las principales funciones que tiene cada colaborador dentro de los talleres de producción, las que se necesita poner más énfasis es en deberes y responsabilidades 50% de trabajadores considera que se deben cumplir, y características individuales el 62.50% de los colaboradores considera que no es importante capacitarse, lo cual es una cifra alta. Por último, se realizó un análisis por medio de la técnica del interrogatorio el cual permitió formular propuestas de mejora dentro de los puestos de trabajo.

Palabras clave: Diseño de Puestos de Trabajo, Cuestionario, Perfiles de Puestos de Trabajo.

Abstract

The main objective of this research work was to develop the design of jobs in the production area of the metalworking company JC Astilleros S.A. This research has a quantitative approach and is descriptive, the proof is represented by 8 workers and the sample of 8 workers belonging to the workshops in the production area. To corroborate that the selection area was the area that presented the greatest number of problems, a Correlation diagram was made with the relationship between areas, which indicated that this area was the most critical, and a profile format was applied. of positions to know the main functions that each collaborator has within the production workshops, the ones that need to be placed more emphasis is on duties and responsibilities 50% of workers consider that they must be fulfilled, and individual characteristics 62.50% of collaborators consider that it is not important to train, which is a high number. Finally, an analysis was carried out by means of the interrogation technique which allowed to formulate proposals for improvement within the jobs.

Keywords: Workstation Design, Questionnaire, Workstation Profiles.

I. INTRODUCCIÓN

En el estudio realiza a nivel mundial por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), nos indica que el gran reto de los próximos años para las empresas metalmecánicas, es aportar un puesto de trabajo adecuado para poder garantizar de forma positiva el funcionamiento del capital humano, ya que es considerado uno de los principales factores de crecimiento y productividad de todas las empresas (Vidal, 2010). El puesto de trabajo tiene que estar definido según funciones principales y específicas que son designadas por cada puesto de trabajo, dependiendo el rango y el área en la que se desempeñara, es por ella la importancia de contar con el personal adecuado, debido a que es una ventaja para la empresa (Acuña y Gonzales, 2018)

En el Perú se el ministerio del Trabajo con apoyo de Mercer Consultoras especializada en Recursos Humanos, realizaron un estudio en el año 2017 en las principales empresas de este rubro a nivel nacional, en el que más del 90% de las empresas indicaron que realizaran cambios en la organización y diseño de puestos laborales, debido a que genera según los inversionistas, áreas principales de inversión para el cumplimiento de los objetivos trazando por las metalmecánicas (Mondragón, 2019). Del mismo modo, los inversionistas afirman que, los roles, responsabilidades y rediseño de puestos laborales general al máximo prioridad, lo cual los profesionales expertos en el manejo de Gestión Humana, consideran el diseño de puestos laborales como el punto de salida correcto para el cumplimiento de los objetivos de una organización. (Gallardo y Perez, 2017).

En la ciudad de Chimbote, la empresa J.C Astilleros es una empresa dedicado a la rectificación y servicios de astillero naval, en esta empresa existe un inadecuado diseño de puesto de trabajo en los talleres de montaje y maestranza, esto se debe al poco conocimiento de las funciones de los colaboradores, organigrama y objetivos de la organización, por parte del personal operativo que está compuesta por soldadores, maestros caldereros y técnicos en montaje, otro problema es por parte de los jefes de las diferentes áreas, en el cual muestran una cierta dificultad en el trato al personal, especialmente en los días donde existe mucha presión; este

problema viene relacionado al hecho que muchos de ellos no logra identificar quien es su jefe inmediato, esto es importante debido a que si el colaborador no conoce sus principales funciones, genera un cierto desorden organizacional, incluso podría ocurrir que exista fallas en el proceso o exista demora, esto genera que el colaborador trabaje por un salario mensual, pero que no exista una motivación por parte de la empresa cabe resaltar que si no se soluciona estos problemas, puede existir la posibilidad que parte del personal capacitado de la empresa renuncie, debido a los malos tratos, afectando a los interés de la empresa, y creando un cierto nivel de incertidumbre para los jefes encargado de las diferentes áreas de la metalmecánica, así mismo, se recopilaron los estudios previos que se muestran a continuación:

En la tesis de Albornoz (2016) titulada: “Descripción y análisis de puestos en Orintrama S.R.L”, para obtener el título profesional de ingeniera industrial en la Universidad de Politécnica de Colombia, se tuvo como objetivo general, mejorar los puestos laborales de los trabajadores de la empresa Orintrama SRL, para ello el autor utilizó una encuesta dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el cual evaluó cada uno de los 24 criterios que este evalúa, realizándolo mediante una escala de Likert, y en los criterios de evaluación más bajos se realizó un plan de acción por 6 meses para ver si mejora la satisfacción laboral de los colaboradores, como conclusión el autor llegó que los trabajadores al ser tomados en cuenta y tener un orden jerárquico y de funciones establecido mejoran significativamente la satisfacción laboral en sus trabajos.

En la revista Alicia se encontró la investigación de Sánchez (2018) titulada: “Diseño de puestos de Trabajo Ergonómicos en la empresa Procode S.A.C., para aumentar la productividad”, la investigación tuvo un enfoque ergonómico, el cual se aplicó el método REBA y un cuestionario, además del estudio de tiempos para evaluar la eficiencia de la productividad. Posteriormente se procedió a analizar los puestos de trabajo para poder encontrar alternativas de mejora, lo cual para aplicar el plan de mejora e analizo los estados financieros mediante un VAN y TIR y el costo de la implementación. Como conclusión de tuvo que la productividad de mano de obra aumento en 4.79% y la productividad total en 1.49%.

En la revista Alicia se encontró la investigación de Khan (2017) titulada: “Improvement and modification of the design of the workstations within a manufacturing environment”, el trabajo de investigación tuvo un enfoque de calidad total a través de la norma OSHA y de esta forma determinar si existe la relación entre una área de trabajo y los colaboradores de la empresa para prevenir lesiones y accidentes laborales. El cual se tuvo que analizar las posturas de las diferentes áreas El cual tuvo como resultado que como nivel inicial 54 lesionados en un periodo de 3 meses, para eso se aplicó un test ergonómico y se planificó la mejora mediante herramientas ergonómicas de mejora, lo cual el nivel de accidentabilidad se redujo a 8, lo que genero mayor producción en la empresa.

En la tesis de Rubio (2018) cuyo título es “Diseño de puestos y calidad de servicio en la empresa GEMK S.A.C. Pacasmayo – Callao” para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, tuvo como objetivo principal poder conocer la relación de los puestos de trabajo y la calidad de los servicios en la empresa GEMK S.A, el cual se desarrolló mediante un análisis de muestreo, el cual se recolecto datos a través de un cuestionario, que consistió de 18 preguntas para poder ser medida mediante la escala de Likert, el cual fue analizado en el Software SPSS, el cual se pudo constatar que aplicando las mejoras correspondientes como la planificación y la capacitación se vio reflejado en la calidad de servicio de la empresa, mejorando en un 2.8% de las utilidades.

En la investigación de Telles y Maldonado (2018), titulado: “Diseño de puesto de trabajo para la fabricación de eslingas de cable de acero”, el cual tuvo como objetivo principal, crear puestos de trabajos adecuados que ayuden a mejorar los indicadores de trabajo, para ello se tuvo una población de 25 trabajadores, los cuales se realizó una encuesta que consistió en 15 preguntas en la escala de Likert, el cual se obtuvo como resultado que los colaboradores no encuentran sus habilidades de diseño de puesto, para lo cual se rediseño los puestos, teniendo una mejora en el rendimiento de los colaboradores en un 8.2%.

Otra investigación relevante es la de Dissanayake (2017), el cual es realizo un estudio de la mejora del desempeño de los colaboradores del sector salud, a través de la mejora de sus puestos laborales, para ello se realizó un estudio en los cuales se evaluó cada uno de las funciones que realizan el personal de salud, para ello se

realizó una mejora, adoptando nuevas condiciones laborales y mejorando las funciones que realiza cada colaborador, todo ello se planteó mediante una mejora del diagrama de Gantt, en los cuales se mejoró la atención de los colaboradores en un 21%.

Finalmente, otra investigación relevante es la de Lara, Rivas y Saldierna (2017) titulado: Evaluación global de los puestos de trabajo de una empresa azucarera con método lest, el cual tuvo un enfoque ergonómico, para ello se realizó la evaluación global, que se realizó mediante un diagrama de prioridades el cual busco priorizar las actividades y funciones de cada colaborador, el cual se vio la mejora a través de las encuestas de satisfacción, el cual se analizó los resultados mediante la pirámide de Maslow, el cual se obtuvo un 34% de mejora lo cual resulto positivo para la empresa.

Posteriormente se procedió a conocer los conceptos básicos de la variable, por tal motivo como primer concepto se fundamentara los diseños de puestos de trabajo, según Ventura (2012) indica que para que exista un buen diseño de los puestos de trabajos es importante que cada colaborador de la empresa conozca sus funciones y actividades a realizar, así mismo, basado en este principio (Yaco, 2016), menciona que es importante mantener una formación del colaborador mediante las políticas de la empresa, no solo en darle si no en que el colaborador se comprometa a la visión de la empresa, para ello es importante las condiciones laborales necesarias para el colaborador,(p.84).

Así mismo, Davis (2008) menciona que el puesto de trabajo debe realizarse como un proceso sistemático, donde exista un comité que analice cada área de la empresa, mientras tanto (Parajon, 2020, p.4), sustenta que es importante considerar no al personal si no lo que compone el puesto de trabajo, posteriormente a esto se debe evaluar con los jefes de cada área, con la finalidad de definir adecuadamente cual es el perfil que se busca para cada apuesto de trabajo y capacitar al personal de cada área en sus funciones a realizar, de esta forma mejorara el desempeño laboral en cada puesto de trabajo, finalmente (Peña y Tovar, 2016, p. 11), menciona que el perfil por puesto de trabajo tiene que ser aprobado por recursos humanos de la empresa y/o organización.

Por su parte, Mondy (2014), menciona que para analizar un puesto de trabajo, en primer lugar todo el personal debe tener conocimiento del análisis a realizar para no generar incertidumbre; así mismo (Olaz, 2019, p.59), da su aporte de los puestos de trabajo mencionando que para la política de la empresa debe estar establecido que al analizar cada puesto laboral y crear estándares que sean de total conocimiento del personal, esto evitara los malos entendidos entre el personal de la empresa, esto generaría que ellos opusieran resistencia al análisis de las áreas. El siguiente paso, según (Torres y Jaramillo, 2017, p.111), es que el equipo de análisis debe familiarizarse con la organización y el exterior, conocer la misión, visión, estructura, conocer al personal, los procedimientos de trabajo, entre otros.

Otro concepto fundamental es el de (Mondelo y Torada, 2018, p.234), los cuales mencionan que es un conjunto de pasos que tiene por finalidad mejorar los puestos laborales, dentro de las organizaciones, los cuales el autor lo basa en 5 fundamentos importantes, los cuales son: la variación de habilidades, la importancia de la tarea, la identificación de la tarea, la autonomía y la retroalimentación), todos estos fundamentos pueden afectar al trabajador, según (Bermejo, 2017) esto son fundamentalmente temas de (satisfacción, motivación y el rendimiento), esto se ve afectado dependiendo de la experiencia, la responsabilidad y el conocimiento).

Así mismo, la teoría de diseño de puestos propuesta por (Ramirez y Nazar, 2019, p.9), afirma que todo puesto laboral debe estar diseñado cumpliendo las 5 principales características de trabajo, asociados a los 3 estados psicológicos críticos de cada persona, para de esta forma evitar la explotación o un puesto que no valla acorde a un perfil de alguna persona, por otro lado (Martínez y Rubio, 2018, p.6), menciona que los perfiles de trabajo deben ser realizados o propuestos para que el colaborador valla progresivamente adaptándose al puesto laboral y de esta forma se pueda medir su rendimiento en base a la cantidad de tiempo y funciones que realiza la persona, al adquirir más confianza en su puesto laboral.

Para conocer las dimensiones de los puestos de trabajo según Shimon (2017) se representa en 4 dimensiones: la primera es la identificación del puesto, para el cual se realiza un cuestionario que permita conocer e identificar los factores que pueden influir en el puesto laboral, así mismo, (Garcia, Hernandez y Pena, 2017, p.47), menciona que se tiene que encajar dentro de los objetivos de la empresa, por tal

motivo el puesto laboral va a ir cambiando con el tiempo. La segunda dimensión lo sostiene (Cabezas y Quilligana, 2017, p.28), sustenta que, son los deberes y responsabilidades, los cuales consisten en designar el propósito de cada puesto laboral, por otro lado, (Fernández y Castellanos, 2018, p.23), fundamenta esta dimensión como las acciones y/o descripción de lo que el colaborador realiza, en el cumplimiento de sus funciones que se les son asignadas.

Como tercera dimensión (Nieves, 2018, p.234), nos dice que, se tiene a las características de trabajo e individuales, en esta dimensión se tiene que mezclar la experiencia de cada trabajador con la formación profesional que ha tenido, sumado a ello las habilidades, aptitudes, de esta forma se tendrá información importante para el análisis; como ultima dimensión (Chávez, 2019, p.47), el cual aclara que se tiene el desempeño por las funciones realizadas, en esta dimensión se analiza los niveles de desempeño y de esta forma medir el logro de los objetivos, para ello se tiene que capacitar al personal encargado y de esta forma poder analizar todo lo relacionado a la materia.

Otro punto importante según (Soltura y Cuesta, 2017, p.23), menciona que un punto importante del diseño de puestos de trabajo, es la rotación, debido a que esta aumenta la diversidad y el conocimiento de cada colaborador, dando que cada colaborador pueda conocer y reemplazar a cada compañero si la situación lo amerita, por otro lado, (Armijos, 2017, p.54), menciona que para lograr una rotación de puestos adecuada, es importante capacitar a los colaboradores, ya que de esta forma estarán más preparados y pueden apoyar a sus compañeros, mientras tanto (Álvarez, 2016, p.22) nos dice que, otra manera de tener una rotación efectiva, es a través de la ampliación del puesto que consiste en poder realizar y conocer los puestos de trabajo de las personas de nuestro entorno a través de la comunicación entre el personal y de esta forma dejar de ver imprescindible a una persona.

Luego de conocer el marco teórico, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo el Estudio del Diseño de los Puestos de Trabajo en la empresa metalmecánica JC Astilleros?

El presente trabajo de investigación se justifica de a nivel científico debido a que va a brindar conocimientos acerca de las herramientas que conforman el diseño de

puestos de trabajo aplicado en el área de producción de la empresa metalmecánica JC Astilleros S.A, del cual conoceremos los puestos de trabajo y cada una de las funciones del trabajador teniendo como finalidad conocer los problemas que se detallaran en el proyecto de investigación, y plantear mejora que ayuden a solucionar los problemas aplicando herramientas y técnicas teóricas de la ingeniería industrial.

Otra justificación es de forma social, ya que se analizó los puestos de trabajo y esta a su vez asegurara un producto de calidad para los clientes y un mejor ambiente laboral para los colaboradores de la empresa, finalmente beneficiara a la Universidad Cesar Vallejo ya que tiene incidencia en su prestigio ya que al analizar los puestos de trabajo servirá como antecedentes para futuras promociones.

Finalmente se justifica a nivel institucional debido a que generara que la empresa metalmecánica JC Astilleros S.A, mejorar los puestos de trabajo del área de producción, que están generando incomodidad dentro de los trabajadores, por tal motivo se utilizara las dimensiones de los puestos de trabajo para poder generar un mejor ambiente laboral dentro de la empresa JC Astilleros S.A

El objetivo general de esta investigación es, desarrollar el diseño de puestos de trabajo en el área de producción de la empresa metalmecánica JC Astilleros SA. 2019. Para llevarlo a cabo se realizó 3 objetivos específicos: Diagnosticar la situación actual de los puestos de trabajo en la empresa JC Astilleros S.A a través de un cuestionario, determinar los puestos laborales de los colaboradores de la empresa y finalmente realizar el análisis del área de producción mediante la técnica de interrogatorio en la metalmecánica JC Astilleros S.A.C

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

La investigación tiene como enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo, ya que se busca analizar las causas de un problema que se desea conocer con amplitud, mediante lo aprendido en las aulas universitarias (Ramirez, Villalobos y Herrera, 2018, p.33); de igual forma el diseño de la investigación es experimental ya que se tiene el enfoque científico, llevado a la categoría no – experimental transversal, esto es porque la única variable no puede ser manipulada, y solo se tomó una recopilación de datos. (Sampieri,2014, p.74)

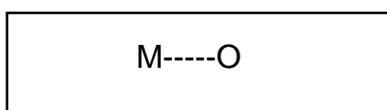


Figura 1: Esquematización del diseño de Investigación

M: Trabajadores del área de producción de la empresa Metalmecánica J.C Astilleros S.A.C

O: Diseño de Puestos de Trabajo

2.2 Población, muestra y muestreo

Para Vargas (2016) la población es un grupo de cosas u objetos que se puede investigar, lo cual como requisito fundamental tiene que ser de origen finito, por otro lado, Fernández (2014) menciona que la población para un análisis de investigación tiene una cierta cantidad de criterios que pueden distinguirse como un total dentro de un todo. Mencionado todo esto se tomó como población a todas las áreas que conforman la empresa JC Astilleros S.A – Chimbote. Del mismo modo, la muestra según Sampieri (2014), finalmente como criterio de inclusión se tuvo a los colaboradores que forman parte del área de producción, mientras que el criterio de exclusión estuvo conformado por todos los trabajadores que no forman parte del área de producción de la empresa metalmecánica JC Astilleros S.A

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para (Fernández, 2015, p.232), la recolección de datos es un plan riguroso de ciertos procedimientos que busca recoger los datos, utilizando una gran variedad de instrumentos, entre ellas está la observación, las encuestas, el análisis de datos, el interrogatorio, todas ellas con la finalidad de poder tener datos que ayuden a tener un mejor panorama de la investigación a realizar. Según (Martínez y March, 2015,p.6) define que la validez enfocada de manera cuantitativo está alusiva a que, “la técnica realmente mida lo que se pretende calcular”, puesto que expresa que la validez se describe fundamentalmente al grado en que una técnica simboliza a los desiguales elementos que se pretenden reunir de un constructo teórico, asimismo, define a la confiabilidad como “una técnica de medición que se describe al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” ya que se refiere a la exactitud con que se pretende medir dicho instrumento (Ver Anexo 2).

2.4 Procedimiento

Para el procedimiento de la investigación, primero se planteó, los objetivos y luego se analizó la forma de darle solución a cada uno de ellos, para lo cual, en el primer objetivo de la investigación, que tuvo por finalidad el diagnostico se utilizó, un cuestionario, para conocer si los colaboradores conocían las funciones que realizaban, así mismo se realizó un cursograma para conocer el proceso productivo que tiene la empresa y familiarizarnos con los procedimientos de elaboración que tiene la empresa, como siguiente paso se tuvo un diagrama de relación, para conocer la importancia de cada puesto de trabajo y de esta forma poder optimizar el proceso productivo y las funciones de cada colaborador; luego, se reformulo los puestos laborales a través del método Lest, con el que se busca tener una idea de que funciones debe tener cada colaborador y como darle solución a ello, finalmente, se aplicó la técnica de interrogatorio con la finalidad de conocer si se mejoró o no las condiciones laborales.

2.5 Análisis de Datos

El método de análisis de datos en la investigación según (Fernández, 2015, p.240) consiste en analizar la información recolectada en la investigación, con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados, en el estudio, por tal motivo es importante, utilizar instrumentos o herramientas que vayan acorde a la necesidad que se tiene y la capacidad que tiene cada persona para poder dar solución a un problema, cabe resaltar que este método se plantea solución para cada objetivo trazado y depende del investigador, puedo trabajar de forma independiente como de forma dependiente.

2.6 Aspectos Éticos

El trabajo de investigación tiene como finalidad la originalidad donde se pone en práctica todos los principios tanto morales como éticos, por lo tal nos basamos en el Artículo N°6 en donde se toca el tema de la veracidad de los informes y/o trabajos realizando como investigadores el juramento de que toda la información relacionada con el tema es real y directamente dado por la empresa, garantizando la originalidad y posterior uso para otros investigadores, finalmente pondremos en práctica el artículo N°15 en donde relaciona el tema de la política anti plagio, ya que esto está penado por nuestra constitución peruana, por tal motivo los investigadores declaramos originalidad, veracidad y sobre todo ética que se maneja.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para diagnosticar la situación actual de los puestos de trabajo en la empresa JC Astilleros S.A, se procedió a realizar un cuestionario en el cual se analizaron 23 preguntas entre respuestas rápidas, con preguntas de respuestas completas, se analizaron cada una de ellas, fueron en total 8 trabajadores entrevistados, la primera categoría es la identificación del puesto, lo cual la mayoría de los colaboradores si conocen e identifican el departamento en el que pertenecen, el área o división en la cual se desempeñan. La actualización del análisis el resultado que arrojo es que los trabajadores nunca han realizado un cuestionario por parte de la empresa, lo cual respondieron temerosos ante posibles represalias, como tercer criterio de evaluación los trabajadores es la descripción del puesto laboral resumido, el cual todos en su mayoría conocen el puesto laboral el cual desempeñan.

En el cuarto criterio los deberes, los colaboradores no reconocen la importancia de los trabajar por prioridades, en otras palabras no saben seleccionar la prioridad de las tareas que se les asigna, la mayoría de los colaboradores considera que el tiempo que las actividades principales requiere es de un 75% cuando en realidad debe ser de prioridad 100% si lo amerita, mientras que las tareas secundarias para 4 colaboradores tiene un 100% de prioridad lo cual por ser tareas secundarias no deberían tener tanta relevancia, como quinto criterio tenemos la responsabilidad el cual la mayoría el cual arrojo un resultado de 62.50% el criterio de relevancia, esto indica que 5 colaboradores considera que su trabajo es relevante, mientras que el 37.50% que el trabajo tiene la prioridad absoluta. Esto demuestra que los colaboradores si se sienten comprometidos y responsables con los objetivos trazados por la empresa.

El sexto criterio son las aptitudes intelectuales, el cual el 87.50% considera que no es importante tener conocimientos más allá que los que da la experiencia en el trabajo, lo cual debe ser tomado en cuenta por jefatura de producción, ya que capacitar a los trabajadores y mejorar día a día es importante porque la tecnología no avanza y es importante estar actualizados y a la vanguardia, en el séptimo criterio las aptitudes físicas los trabajadores consideran que hay ningún impedimento físico para poder realizar este trabajo, motivo por el cual

se tuvo un puntaje de irrelevante un 62.50%, lo cual es alto y es importante que los colaboradores no se pongan limitantes para poder realizar sus labores.

Como octavo criterio se tuvo a la experiencia, para lo cual los trabajadores consideran que es importante la experiencia, ya que ayuda a solucionar problemas que puedan ocurrir en los talleres productivos de la metalmecánica, este concepto se fundamenta con las teorías debido a que es importante que los colaboradores puedan demostrar sus habilidades antes situaciones que puedan ocurrir y que solo la experiencia puede ayudar a solucionar. Como noveno criterio tenemos al ámbito laboral el cual en el análisis que se pudo realizar los trabajadores indicaron que están sometidos a presiones psicosociales esto debido a que la mayoría de veces los colaboradores se ven sometidos a presión por los jefes sobre esforzando los equipos y generando riesgos en la salud y en la seguridad de los colaboradores.

Como decimo criterio se tuvo a las condiciones sanitarias y de seguridad el cual analizando todas las respuestas se llegó a la conclusión que los trabajadores están expuestos a accidentes laborales debido a que trabajan con equipos rotativos, y eso genera que los trabajadores tengan mayor cuidado a la hora de realizar sus trabajos, sumado a esto los colaboradores colocan que cuentan con Epp's pero en mal estado, esto debido a que los equipos de seguridad se desgastan con facilidades debido a la complejidad de los procesos. Finalmente, los parámetros son medidos por la empresa con la cantidad de trabajos realizados por cada uno de los operarios, y de esta forma se logra incentivar al colaborador con bonificaciones por cumplir todas sus horas, cometer 0 errores, estar al día en la seguridad, entre otros criterios.

Tabla 1. Resultados de la encuesta de la OIT

TABLA DE RESUMEN DE RESULTADOS - ENCUESTA DE PUESTO DE TRABAJO - OIT								
ANÁLISIS DE CRITERIOS	IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		DEBERES Y RESPONSABILIDADES		CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		DESEMPEÑO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
CRITERIOS	8	0	4	4	3	5	8	0
RESULTADOS	100%	0%	50%	50%	37.50%	62.50%	100%	0%

Fuente: Elaboración Propia

Posterior a eso se realizó un diagrama de actividades del proceso (Anexo 2), que más trabajos se realizan en la empresa, este trabajo es la rectificación de hélices de embarcaciones pesqueras, el cual nos sirve como referencia para los puestos de trabajo que se desarrollaran en el presente trabajo, en el diagrama de actividades la operación que intervienen son el taladrado, el rectificado en el torno, la soldadura para cubrir imperfecciones y finalmente el rectificado en el cepillo, el tiempo total de este proceso es de 240 minutos y tiene 6 operaciones, 4 traslados y 3 inspecciones.

Luego se analizó el organigrama del área de producción, que consta del taller de maestranza, taller eléctrico y armado de embarcaciones, presenta un organigrama el cual tiene un jefe de mantenimiento y producción, seguido por un intendente de mantenimiento y un asistente central de producción, analista de presupuestos y los técnicos en general. (Anexo 3). Para concluir el análisis se realizara formatos por puesto laboral en el cual se conocerá principalmente quien es el jefe de cada colaborador, sus principales funciones y sus funciones específicas (Anexo 4).

Para determinar los puestos laborales, correspondiente al segundo objetivo, dentro de la empresa JC Astilleros se procedió a seleccionar cual es la ubicación organizacional de los perfiles de trabajo, esto servirá para poder identificar la jerarquización de los puestos laborales con respecto del organigrama de los talleres de producción. De mismo modo con la ubicación organizacional se podrá ubicar en el programa SAP, el código y jerarquización de cada uno de los trabajadores y sus puestos de trabajo. Finalmente para concluir la determinación de los puestos laborales se procedió a generar perfiles de cada uno de los trabajadores de los talleres, esto con la finalidad de que cada trabajador de la empresa pueda conocer sus funciones generales y específicos y quien es su jefe inmediato de cada trabajador dentro de los talleres de JC Astilleros S.A.

Finalmente, como parte del último objetivo se realizó la técnica de interrogatorio el cual se planteó mejoras para las dimensiones de deberes y responsabilidades y características individuales ya que estos criterios son los

que debe tomar en cuenta la empresa para mejorar significativamente los puestos laborales de los colaboradores de la empresa JC Astilleros S.A.

Para la presente investigación se discutirá los resultados con otros investigadores con la finalidad de dar a conocer el punto de vista planteado dentro de la investigación, por tal motivo se analizó las herramientas que se utilizó en el presente trabajo de investigación, el primer resultado obtenido dado por el diagnóstico de la situación actual de los puestos de trabajo, para empezar a analizar se procedió a realizar un diagrama de correlación para fundamentar el hecho del porque se utilizó solo el área de producción como área de análisis para el presente trabajo de investigación, eso se fundamenta con lo expuesto por Mondy (2014) el cual afirma que para poder conocer el área laboral más crítica es importante priorizar y saber la importancia que esta área tiene con respecto a otras, también es importante darle el valor cuantitativo ya que de esta forma se puede conocer el valor de la puntuación que se da a cada área y de esta forma poder escoger la más adecuada para la empresa.

Otro criterio importante es conocer las actividades que se realizan en la empresa, de esta forma poder conocer a que se enfoca el diseño del puesto de trabajo, ya que al conocer las tareas que realiza los colaboradores se puede conocer las funciones que realiza cada colaborador del área involucrada esto lo fundamenta Ventura (2012) el cual afirma que la forma correcta de que se realice un análisis de puestos de trabajo, es mediante el conocimiento del proceso en el que gira en torno a los puestos de trabajo.

Con lo que no se concuerda es con lo expuesto por (Sadith 2018) el cual en su trabajo de investigación no realiza un análisis mediante un diagrama de actividades, y en vez de esto utiliza un cuestionario en el que el autor mismo lo llena con las experiencias que tuvo en el área de trabajo, esto puede que no sea adecuado debido a que al solo contar con su experiencia tiende a tener error en los procesos y puede que quede cosas que no han sido analizadas y ser de mucha utilidad para la investigación, por tal motivo se concuerda con Ventura totalmente con la teoría plasmada para conocer el diseño de un puesto de trabajo.

Otra herramienta utilizada es el organigrama, el cual tiene su fundamento en Davis (2011), el autor menciona que cuando cada colaborador del area de trabajo conoce sus funciones y conoce el orden jerarquico de la organización, puede existir una mejor asimilacion del puesto laboral del colaborador, para lo cual cada parte del organigrama empresarial tiene que conocer sus funciones principales, especificas, y la importancia del reconocimiento de las funciones y los limitante de cada puesto de trabajo dentro de la empresa.

Del mismo modo no se comparte lo estudiado por (Albornoz) el cual para el análisis de los puestos de trabajo, utiliza un cuestionario, y de esta forma preguntar a los colaboradores sobre sus funciones que realiza en su puesto de trabajo, de esta forma se realiza una escala de Likert para obtener los resultados de todas las áreas laborales de la empresa, si bien es cierto es importante conocer la opinión de los colaboradores pero, lo más importante es analizar los puestos de trabajo por el área de recursos humanos ya que son ellos los que crean los perfiles para cada puesto de trabajo, es por eso que se apoya lo expuesto por Davis (2008) ya que la forma adecuada es informarse con lo que requiere la investigación.

Otra herramienta utilizada son los perfiles de trabajo lo cual según lo expuesto por la OIT estas deben tener especificaciones claras de los perfiles que se busca, y que el colaborador debe ser consiente que toda empresa que busca tener la mejora continua, debe estar preparado para la adaptación al cambio y que de igual forma los perfiles de trabajo van a ir cambiando significativamente a lo largo de los años en toda organización, cabe resaltar que el área competente para poder realizar los cambios de los perfiles de trabajo es única y exclusivamente del área de recursos humanos de la empresa, ya que al mejorar los perfiles de trabajo mejorara la comunicación entre colaboradores, impulsa al colaborador a la mejora continua en cada una de los procesos de la empresa, esto beneficia al colaborador y a la empresa.

Como parte del segundo objetivo planteado es de determinar los puestos laborales de los colaboradores se utilizó las cuatro dimensiones planteadas por (Shimon 2017) el cual se ve reflejada en una encuesta que realizó el autor y fue aprobada por la OIT, dentro de las dimensiones tenemos la identificación

del puesto, el cual sirve para conocer mediante herramientas de preguntas los factores que pueden influir en un puesto laboral, el cual en el cuestionario de Shimon se sub divide en 3 criterios que son la identificación, la actualización del análisis y la descripción resumida, como segunda dimensión tenemos los deberes y las responsabilidades el cual tiene como principal función dar el propósito al puesto laboral, en el cuestionario se divide en deberes, y responsabilidad por separado con 4 preguntas, el tercera dimensión las características de trabajo, el cual es una mezcla de la experiencia del trabajador y la formación profesional de este, el cual en el cuestionario está dividido en los siguientes criterios: aptitudes intelectuales, aptitudes físicas, experiencia, ámbito laboral, condiciones sanitarias y de seguridad, como ultima dimensión de tiene al desempeño analiza la medida en que la empresa logra motivar al trabajador por llegar a su objetivo plasmado, y relacionarlo con la materia.

En este análisis no se comparte lo que menciona (Flores 2018) el cual enfoca el tema del diseño del puesto de trabajo en el desempeño laboral y en vez de analizar las dimensiones ya establecidas y aprobadas por la OIT, utiliza una encuesta de satisfacción laboral lo cual solo indica cómo se siente motivado el colaborador mas no analiza el transfondo del problema, el analizar los puestos laborales y si el colaborador conoce realmente sus funciones y si es que reconoce que debe cumplir responsabilidades y deberes para poder mejorar lo establecido por la empresa.

Finalmente, como último objetivo se aplicó una técnica de interrogatorio para poder crear recomendaciones y plantear mejoras en el puesto laboral, para ello se obtuvo los resultados de la encuesta aplicada por la empresa donde los criterios con menor puntuación, deben ser usados en la técnica del interrogatorio. De esta forma se concuerda con lo expuesto por (Julca 2018) el cual utiliza la técnica de interrogatorio para encontrar posibles soluciones en su trabajo de investigación, y de esta forma dar a conocer propuestas que sirvan para la mejora del área que se escogió para el trabajo de investigación.

IV. CONCLUSIONES

- Para el diagnóstico se dio a conocer que los perfiles de trabajo no habían sido actualizados hace 5 años, lo cual genera que los colaboradores vean como algo rutinario su puesto de trabajo, esto nos lo confirmó la Ing. Patricia Morales, asistente del área de recursos humanos de la empresa, también se concluyó que el área donde se genera mayor incertidumbre es el área de producción o área de talleres como se le conoce en la empresa, esto debido a que los operarios no están fijos en un equipo y rotan constantemente.
- La empresa cuenta con 6 áreas importantes, lo cual se seleccionó a los 8 operarios del área del taller de maestranza para poder realizarle la encuesta en la cual se concluyó que las áreas en la que se tiene que poner más énfasis es en los deberes y responsabilidades, esto a través de la nueva delegación de funciones a cada colaborador y las características individuales el cual mejorara con la capacitación constante a cada trabajador sobre su puesto de trabajo y sus funciones a realizar.
- Se concluye en la matriz de interrogatorio que la mejor solución para la empresa es la capacitación constante a los trabajadores de los talleres de producción, porque de esta forma los trabajadores tengan un mejor desempeño laboral basado en sus puestos de trabajo.

V. RECOMENDACIONES

- Evaluar la contratación de un supervisor de seguridad para la capacitación ante primeros auxilios que puede ocurrir en los puestos laborales de la empresa JC Astilleros S.A.C
- Realizar un análisis detallado de cada puesto de trabajo de toda la empresa, que mantenga un cronograma y que anual renueve sus actualizaciones y sobre todo responsabilidades dentro del puesto de trabajo.
- Evaluar la implementación de un plan que considere la captación de nuevos valores mediante gestión de talento humano, la evaluación del personal, analizando y descubriendo nuevos talentos con actitudes positivas para la empresa.

REFERENCIAS

ACUÑA, Gina y GONZÁLEZ Iván. Diseño de puestos de trabajo en la empresa “Soluciones Agropecuarias la Granja S.A.S” [en línea]. Universidad Pedagógica Y Tecnológica de Colombia, 2018. [Fecha de consulta: 13 de febrero de 2021].

<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2472/1/TGT-1060.pdf>

ALVAREZ, Bastián. Riesgos disergonómicos y su relación con dolencias músculo-esqueléticas en puestos de trabajo administrativo de la Universidad de Concepción, Campus Los Ángeles. [en línea] Universidad de Concepcion, Chile. 2020. [Fecha de consulta: 13 de febrero de 2021].

<http://repositorio.udec.cl/handle/11594/651>

ARMIJOS, Juan. Diseño de puestos de trabajo e implementación de un modelo de indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos. [en línea] Universidad de Chile, Chile, 2017. [Fecha de consulta: 13 de febrero de 2021].

<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/149734>

BERMEJO, Marianela. Alignment of Working Competences Using a Systemic Approach. [en línea] Cuba. Revista Scielo, vol. 11,2017. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

<http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n1/rdir05117.pdf>

ISSN 0048-8743

BERNAL, C. (2010). Metodología de la Investigación (Administración, Economía, y Ciencias Sociales. Colombia: PERSON EDUCACIÓN.

BRAVO, M. (2014) Análisis, diseño y valuación de puestos para talleres Mejía. Licenciatura. Universidad de Cuenca de Ecuador. Recuperado de (<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/833/1/tn220.pdf>)

CABEZAS, Edmundo y QUILLIGANA, Jeison. Estudio de factores de riesgo ergonómico en los puestos de trabajo del área de producción de la empresa Molinos San José para proponer medidas de control en el personal expuesto a riesgo. [en

[línea]. Ecuador. Revista UNACH. Vol.04, 2017. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible:

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7012>

ISSN: 5462-511X

CHAVEZ, Judith. Diseño de puesto y productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay – Huari. [en línea] Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión, 2019. [Fecha de consulta: 13 de febrero de 2021].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3687/TESIS%20-%20JUDITH%20ELIZABETH%20CHAVEZ%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

COSSA, L. (2014) Propuesta Para Reducir Las Horas Extras Del Área De Producción De Un Astillero (Sima) Aplicando Incentivos y Otras Alternativas A Través De Herramientas De Mejora Continua”. Maestría. Universidad Privada de Ciencias Aplicadas. Recuperado de (<http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/337998>)

DISSANAYAKE, Lakmini. The Impact of Behavioural Elements of Job Design on Employee Engagement of Public Sector Administrative Service Officers in Sri Lanka. [en línea]. Revista de Kelaniya Journal of Management. Vol.32, 2017. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/334575837_The_Impact_of_Behavioural_Elements_of_Job_Design_on_Employee_Engagement_of_Public_Sector_Administrative_Service_Officers_in_Sri_Lanka/citation/download

ISSN: 2542-0465

FERNANDEZ, Manuel. Análisis y descripción de puestos de trabajo. Editorial Universidad del Norte S.A de Barranquilla. Colombia 2015. 996pp.

ISBN: 84-7978-229-3

HERNÁNDEZ H., Fernández R. y Baptista F. (2014) Metodología de la Investigación. (6ªed) México, D.F. Mc Graw Hill.

FERNÁNDEZ, Mateo y CASTELLANOS, Rafael. Dimensiones básicas en el diseño del trabajo: nuevos aportes a la flexibilidad funcional. [en línea]. España. Revista Psicothema, vol. 20, n°. 4, 2018. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72720440.pdf>

ISSN: 0214-9915

GALLARDO, Fernando y PEREZ, Roberto. Herramienta de diseño ergonómico para el puesto de trabajo del operador de máquinas agrícolas. [en línea]. Revista Redalyc. Venezuela. vol. 25, n°1.2017. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375853771007.pdf>

ISSN: 1315-0138

GANGOPADHYAY S. y S. Dev, «Design and Evaluation of Ergonomic Interventions for the Prevention of Musculoskeletal Disorders in India,» Annals of occupational and environmental medicine, vol. 26, n° 18, p. 1, 1 Junio 2014. [En línea].

Available: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4089937>

GARCIA, Álvaro; HERNANDEZ, Rubinsten y PENA, Leonardo. Design trabalho de aula: um processo fundamental para a profissionalização da ação docente. [en línea] Brasil. Revista Scielo. Vol.02, 2018. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-22532018000300316&script=sci_abstract&tIng=pt

ISSN 0124-2253

GOGGINS, P., «Estimating the effectiveness of ergonomics interventions through case studies: Implications for predictive cost-benefit analysis.,» ELSEVIER, vol. 39, n° 3, pp. 339-344, 2008. [En línea].

Available: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437508000480>

KHAN M. y R. Pope. «Improvement and modification of the design of the workstations within a manufacturing environment.,» 2015. [En línea]. Available: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915006320>.

LARA, Beatriz, RIVAS, Luis y SALDIERNA, Maicol. Evaluación global de los puestos de trabajo de una empresa azucarera con método lest. [en línea]. México. Revista Tepzatic. Vol. 9, N°4. 2017. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

<https://www.eumed.net/uploads/articulos/9edcf74c1c419218f33e4f8aaa27a430.pdf>

ISSN: 2444-4944

MALLQUI, M. (2017). Diseño de Puestos y reclutamiento del personal en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C.de Huaraz en el año 2017. Huaraz - Perú: Universidad César Vallejo.

MARTINEZ, Catalina y RUBIO, Alicia. Gestión de recursos humanos en la empresa social. [en línea].Universia Business Review, California. núm. 47, 2018 . [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/433/43341001005.pdf>

ISSN: 1698-5117

MONDELO, Pedro y TORADA, Enrique. Ergonomía 3, Diseño de puestos de trabajo. Ediciones UPC, Barcelona, España. 2018.552pp.

ISBN: 978-84-9880-114-9.

MONDRAGON, Lesdy. Diseño de puestos de trabajo ergonómicos en el proceso de fabricación de sandalias de dama para incrementar la productividad en la Empresa Mateo S.A.C. [en línea] Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2019. [Fecha de consulta: 13 de febrero de 2021].

<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2274>

NIEVES, Irma. Desarrollo profesional y puesto de trabajo en las industrias Venezolanas. [en línea]. Venezuela. Revista Redalyc, vol. 6, n°. 11. 2018. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219030140007.pdf>

ISSN: 1856-9099

NOGAREDA, S. (2014). Ergonomía en el laboratorio: Requisitos de diseño de mobiliario y equipos. Instituto Nacional de de seguridad e Igiene, en el trabajo (Norma técnica de prevención), 1-6.

OLAZ, Ángel. Guía práctica de medición y diseño de puestos de trabajo para empresas. Editorial MccGrill, Barcelona, España. 2019. 626pp.

ISBN: 978-84-17513-22-1.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, «Protección de Salud de los Trabajadores,» 30 Noviembre 2017. [En línea]. Available: <http://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>. [Último acceso: 15 Enero 2018].

ORMAZA, María, LOPEZ, Myriam y REAL, Lucia. Diagnosis of physical design job in units od production of workplace. [en línea] Cuba. Revista Scielo. Ing. Ind. vol.36 n°.3.2016. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362015000300003

ISSN 1815-5936

PARAJON, Hernán. Ensayo sobre filosofía de la ciencia aplicada a un caso de investigación sobre diseño de puestos de trabajo. [en línea] Universidad Nacional de La Pampa, Argentina, 2020. [Fecha de consulta: 13 de febrero de 2021].

<https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/6525>

PEÑA, Nathalie y TOVAR, José. Workstation design for the manufacture of steel cable slings. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, vol. 47, n°1. 2017. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/3438/343839277005.pdf>

ISSN: 0121-0807

RAMIREZ, Raul y NAZAR, Gabriela. Fatores motivacionais do desenho do trabalho e sua relação com o desempenho. [en línea]. Rev. Psicol., Organ. Trab. vol.19 no.4 Brasília out./dez. 2019. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008

ISSN 1984-6657

RAMIREZ, Reynier, VILLALOBOS, José y HERRERA, Belina. Process of talent management strategic human. [en línea] Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia, 2018. [Fecha de consulta: 13 de febrero de 2021].

<http://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3097>

SÁNCHEZ, N. (2013) El puesto de trabajo. Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. Recuperado de: <http://link.galegroup.com/apps/doc/CX7065400008/GVRL?u=univcv&sid=GVRL&xid=afd71650>. Accessed 16 May 2018

SHIMON, K. (2007) La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. (3°ed).Mexico: Editorial McGraw-Hill Tellez, L. (2015) Diseño de puesto de trabajo para la fabricación de eslingas de cable de acero. Licenciatura. Universidad Industrial de Santander. Recuperado de (<http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4674>)

SOLTURA, Ariel y CUESTA, Armando. diseño estratégico de perfiles de cargos por competencias. Una contribución al alineamiento del desempeño individual con el desempeño organizacional. [en línea]. Cuba. Revista Redalyc, vol. 2, n°32, 2017. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433565003.pdf>

ISSN: 484-84315

TELLES, Luz y MALDONADO, María. Diseño de puesto de trabajo para la fabricación de eslingas de cable de acero [en línea]. Argentina. Revista Scielo, vol. 47,2018. . [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021].

Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072015000100005&script=sci_abstract&tlng=es

ISSN 0121-0807

TORRES, José y JARAMILLO, Olga. Diseño y análisis del puesto de trabajo Herramientas para la Gestión del Talento Humano. Editorial Universidad del Norte S.A de Barranquilla. Colombia 2017. 499 pp.

ISBN: 978-958-741-490-5

VENTURA, M. (2012) Los recursos humanos en la empresa. En Administración y Gestión. Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Recuperado de : <http://link.galegroup.com/apps/doc/CX7065500011/GVRL?u=univcv&sid=GVRL&xid=d5b6c451>

VIDAL, Karen. Ergonomía y adaptaciones de puestos de trabajo administrativos para personas con discapacidad en Chile. [en línea].Chile. Revistas Academicas. Vol. 2 N°.1, 2020. [Fecha de consulta: 13 de febrero del 2021]. Disponible en:

http://revistasacademicas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/1970

ISSN: 1344-6857

YACO, Marlene. El diseño de puesto y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pocollay – Tacna – 2016. [en línea]. Universidad Privada de Tacna, 2016. [Fecha de consulta: 13 de febrero de 2021].

<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/274/1/Yaco-Quispe-Marleny.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Operalización de Variables

Tabla 2. Operalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN		INDICADORES	NIVEL
ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO	Consiste en detallar las funciones, actividades que realiza cada colaborador en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, especificando formación profesional, experiencia, responsabilidad, funciones a realizar y sobre todo medidas de seguridad adecuadas. (Ventura 2012, p.84)	Analizaremos las características de los puestos de trabajo en función a los criterios de evaluación planteados por la OIT, y de esta forma plantear soluciones de mejora.	D1	IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	Perfiles del Puesto de Trabajo	Nominal
					Preguntas del Cuestionario 1,2,3,4 y 5	Ordinal
			D2	DEBERES Y RESPONSABILIDADES	Diagrama de Actividades	Nominal
					Preguntas del Cuestionario 10,11,12 y 13	Ordinal
			D3	CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	Descripción de Deberes	Nominal
					Preguntas del Cuestionario 14,15,16 y 17	Ordinal
			D4	DESEMPEÑO	Matriz de Interrogatorio	Nominal
					Preguntas del Cuestionario 29 y 30	Ordinal

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 3. Tabla de Técnicas e Instrumentos

VARIABLE	TÉCNICA/ HERRAMIENTA	INSTRUMENTO	FUENTE/ INFORMANTE	VALIDACIÓN
DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO	Observación Directa	Diagrama de Correlación (Anexo 1) Formato de diagrama de Actividades (Anexo 2) Formato de Funciones de cada colaborador (Anexo 4)	Área de Producción de la metalmeccánica JC Astilleros S.A.	El puesto de trabajo. Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. (Sánchez, 2013, p.42)
	Análisis de Datos	Organigrama de la empresa (Anexo 4)		
	Encuesta	Cuestionario (Anexo 5)	Biblioteca física: UCV	
	Técnica de Interrogatorio	Hoja de Interrogante Preliminar (Anexo 6)	Biblioteca física: UCV	

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3: Cuestionarios de Análisis de Puestos de Trabajo

CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA EMPRESA JC ASTILLEROS S.A

Nombre: Luis Matos Guayana Cargo: Operario

Identificación del puesto

A. Identificación del puesto

1. Nombre del puesto o abreviaturas: Operario
2. Otro nombre que se le atribuya al puesto que ejerce: No tengo conocimiento
3. División o área de trabajo a la que pertenece: Mantenimiento de área de
4. Departamento al que pertenece: Producción producción
5. Tiempo en el puesto que desempeña: 1 año

B. Actualización del análisis

6. Alguna vez se realizó este tipo de cuestionario: SI
7. Cual fue la ultima fecha o en qué periodo se realizó este cuestionario: Julio del año 2018

C. Descripción resumida

8. Actividades que desempeña: trabajo de verificación de piezas
9. Características que posee el puesto que desempeña: utilizamos máq. industr para el proceso.

Deberes y Responsabilidades

D. Deberes

10. Las tareas del puesto que desempeña se clasifican primordialmente como de carácter:

- Administrativo
- Operativo

11. Elabore una relación de las principales tareas que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

12. Elabore una relación de las tareas secundarias que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

E. Responsabilidad

13. Especifique las responsabilidades adscritas a este puesto y su importancia porcentual relativa:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

Características Individuales

F. Aptitudes intelectuales

14. ¿Cree usted que cumple con todas características intelectuales para el puesto que desempeña? (Por ejemplo: cuenta con estudios en Maestría, Indique según el porcentaje)

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

G. Aptitudes físicas

15. ¿Cree usted que debería contar con alguna característica físicas para desempeñar este puesto?

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

H. Experiencia

16. ¿Cree usted que la experiencia es importante para este puesto?,
Indique cuantos años de experiencia tiene?

- 1. Irrelevante
- 2. Importante
- 3. Imprescindible

4. 2 años de experiencia en la función de Operario

I. Ámbito laboral

24. ¿En qué condiciones físicas debe trabajar para desempeñar este puesto?

NO ser corto de vista

25. ¿Está sometido a presiones psicológicas especiales?

26. ¿Qué características hacen que este puesto sea excepcional?

ser personal con experiencia para poder desempeñarnos bien.

J. Condiciones sanitarias y de seguridad

27. ¿Está expuesto a accidentes laborales por uso de equipo?

SI

28. ¿Requiere el uso de equipos especiales de seguridad?

gavatas, lentes de seguridad, casco, zapato de seguridad.

Desempeño

K. Parámetros de desempeño

29. ¿Cómo se mide el desempeño en este puesto?

por cantidad de trabajos realizados.

30. ¿Cuáles son los principales factores para lograr el éxito en este puesto?

Es cumplir con las horas de trabajos.

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Figura 3: Cuestionario de Análisis de Reyna Miranda

CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA EMPRESA JC
ASTILLEROS S.A

Nombre: Reyna Miranda Cargo: Operario

Identificación del puesto

A. Identificación del puesto

1. Nombre del puesto o abreviaturas: Operario
2. Otro nombre que se le atribuya al puesto que ejerce: No conozco
3. División o área de trabajo a la que pertenece: Mantenimiento de área de producción.
4. Departamento al que pertenece: Producción.
5. Tiempo en el puesto que desempeña: 8 meses

B. Actualización del análisis

6. Alguna vez se realizó este tipo de cuestionario: Sí
7. Cual fue la ultima fecha o en qué periodo se realizó este cuestionario: Junio del

C. Descripción resumida

8. Actividades que desempeña: Trabajo de rectificación de piezas.
9. Características que posee el puesto que desempeña: Se utiliza máquinas in para el proceso.

Deberes y Responsabilidades

D. Deberes

10. Las tareas del puesto que desempeña se clasifican primordialmente como de carácter:

- Administrativo
- Operativo

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

11. Elabore una relación de las principales tareas que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

12. Elabore una relación de las tareas secundarias que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

E. Responsabilidad

13. Especifique las responsabilidades adscritas a este puesto y su importancia porcentual relativa:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

Características Individuales

F. Aptitudes intelectuales

14. ¿Cree usted que cumple con todas características intelectuales para el puesto que desempeña? (Por ejemplo: cuenta con estudios en Maestría, Indique según el porcentaje)

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

G. Aptitudes físicas

15. ¿Cree usted que debería contar con alguna característica físicas para desempeñar este puesto?

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

H. Experiencia

16. ¿Cree usted que la experiencia es importante para este puesto?,
Indique cuantos años de experiencia tiene?

1. Irrelevante

2. Importante

3. Imprescindible

4. ... 8 m... años de experiencia en la función de Operario

I. Ámbito laboral

24. ¿En qué condiciones físicas debe trabajar para desempeñar este puesto?

Tener buena visión

25. ¿Está sometido a presiones psicológicas especiales?

Si

26. ¿Qué características hacen que este puesto sea excepcional?

Ser profesional calificado para poder operar las máquinas.

J. Condiciones sanitarias y de seguridad

27. ¿Está expuesto a accidentes laborales por uso de equipo?

Si

28. ¿Requiere el uso de equipos especiales de seguridad?

Si, lentes de seguridad, botas, cascos, guantes.

Desempeño

K. Parámetros de desempeño

29. ¿Cómo se mide el desempeño en este puesto?

Por cantidad de trabajos realizados.

30. ¿Cuáles son los principales factores para lograr el éxito en este puesto?

Ser puntual al llegar al trabajo.

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA EMPRESA JC
ASTILLEROS S.A

Nombre: Estefani Guerrero Medina Cargo: Operario.....

Identificación del puesto

A. Identificación del puesto

1. Nombre del puesto o abreviaturas: Operario
2. Otro nombre que se le atribuya al puesto que ejerce: No conozco
3. División o área de trabajo a la que pertenece: Mantenimiento de área de producción
4. Departamento al que pertenece: Producción
5. Tiempo en el puesto que desempeña: 2 años

B. Actualización del análisis

6. Alguna vez se realizó este tipo de cuestionario: Sí
7. Cual fue la ultima fecha o en qué periodo se realizó este cuestionario: Mayo del 2018

C. Descripción resumida

8. Actividades que desempeña: Trabajo de rectificación de piezas.
9. Características que posee el puesto que desempeña: Se utiliza máquinas industriales para el proceso.

Deberes y Responsabilidades

D. Deberes

10. Las tareas del puesto que desempeña se clasifican primordialmente como de carácter:

- Administrativo
- Operativo

Figura 4. Cuestionario de Análisis Estefany Guerrero Medina

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

11. Elabore una relación de las principales tareas que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

12. Elabore una relación de las tareas secundarias que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

E. Responsabilidad

13. Especifique las responsabilidades adscritas a este puesto y su importancia porcentual relativa:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

Características Individuales

F. Aptitudes intelectuales

14. ¿Cree usted que cumple con todas características intelectuales para el puesto que desempeña? (Por ejemplo: cuenta con estudios en Maestría, Indique según el porcentaje)

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

G. Aptitudes físicas

15. ¿Cree usted que debería contar con alguna característica físicas para desempeñar este puesto?

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

H. Experiencia

16. ¿Cree usted que la experiencia es importante para este puesto?, Indique cuantos años de experiencia tiene?

1. Irrelevante

2. Importante

3. Imprescindible

4. ...2... años de experiencia en la función de *Operario*

I. Ámbito laboral

24. ¿En qué condiciones físicas debe trabajar para desempeñar este puesto?

Tener buena visión
25. ¿Está sometido a presiones psicológicas especiales?

Si
26. ¿Qué características hacen que este puesto sea excepcional?

Ser personal calificado para poder operar las máquinas.
J. Condiciones sanitarias y de seguridad

27. ¿Está expuesto a accidentes laborales por uso de equipo?

Si
28. ¿Requiere el uso de equipos especiales de seguridad?

Si, cascos, guantes, lentes de seguridad, botas.

Desempeño

K. Parámetros de desempeño

29. ¿Cómo se mide el desempeño en este puesto?

Por cantidad de trabajos realizados.
30. ¿Cuáles son los principales factores para lograr el éxito en este puesto?

Tener un buen desempeño en el puesto.

Figura 5. Cuestionario de Análisis Marcos Alday

**CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA EMPRESA JC
ASTILLEROS S.A**

Nombre: Marcos Alday Cargo: Operario

Identificación del puesto

A. Identificación del puesto

1. Nombre del puesto o abreviaturas: Operario
2. Otro nombre que se le atribuya al puesto que ejerce: No conozco
3. División o área de trabajo a la que pertenece: Mantenimiento de área de producción
4. Departamento al que pertenece: Producción
5. Tiempo en el puesto que desempeña: 1 año

B. Actualización del análisis

6. Alguna vez se realizó este tipo de cuestionario: Sí
7. Cual fue la ultima fecha o en qué periodo se realizó este cuestionario: Octubre

C. Descripción resumida

8. Actividades que desempeña: trabajo de rectificación de piezas
9. Características que posee el puesto que desempeña: Se utiliza máquinas para el proceso.

Deberes y Responsabilidades

D. Deberes

10. Las tareas del puesto que desempeña se clasifican primordialmente como de carácter:

- Administrativo
- Operativo

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

11. Elabore una relación de las principales tareas que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

12. Elabore una relación de las tareas secundarias que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

E. Responsabilidad

13. Especifique las responsabilidades adscritas a este puesto y su importancia porcentual relativa:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

Características Individuales

F. Aptitudes intelectuales

14. ¿Cree usted que cumple con todas características intelectuales para el puesto que desempeña? (Por ejemplo: cuenta con estudios en Maestría, Indique según el porcentaje)

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

G. Aptitudes físicas

15. ¿Cree usted que debería contar con alguna característica físicas para desempeñar este puesto?

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

H. Experiencia

16. ¿Cree usted que la experiencia es importante para este puesto?, Indique cuantos años de experiencia tiene?

1. Irrelevante

2. Importante

3. Imprescindible

4. ...1... años de experiencia en la función de ...Operario

I. Ámbito laboral

24. ¿En qué condiciones físicas debe trabajar para desempeñar este puesto?

Tener una buena vision

25. ¿Está sometido a presiones psicológicas especiales?

Si

26. ¿Qué características hacen que este puesto sea excepcional?

Ser profesional calificado para poder ~~operar~~ operar las máquinas.

J. Condiciones sanitarias y de seguridad

27. ¿Está expuesto a accidentes laborales por uso de equipo?

Si

28. ¿Requiere el uso de equipos especiales de seguridad?

Si, Cascos, lentes de seguridad, guantes, botas.

Desempeño

K. Parámetros de desempeño

29. ¿Cómo se mide el desempeño en este puesto?

Por cantidad de trabajos realizados.

30. ¿Cuáles son los principales factores para lograr el éxito en este puesto?

Cumplir con los horarios establecidos.

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

**CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA EMPRESA JC
ASTILLEROS S.A**

Nombre: Max Carrasco Sañer Cargo: Operario

Identificación del puesto

A. Identificación del puesto

1. Nombre del puesto o abreviaturas: Operario
2. Otro nombre que se le atribuya al puesto que ejerce: No tengo idea
3. División o área de trabajo a la que pertenece: mantenimiento de área de producción
4. Departamento al que pertenece: Producción
5. Tiempo en el puesto que desempeña: uno y 6 meses

B. Actualización del análisis

6. Alguna vez se realizó este tipo de cuestionario: SI
7. Cual fue la ultima fecha o en qué periodo se realizó este cuestionario: Julio 2018

C. Descripción resumida

8. Actividades que desempeña: trabajo de verificación de piezas
9. Características que posee el puesto que desempeña: utilizamos máquinas industriales para el proceso

Deberes y Responsabilidades

D. Deberes

10. Las tareas del puesto que desempeña se clasifican primordialmente como de carácter:

- Administrativo
- Operativo

Figura 6. Cuestionario de Análisis Max Carrasco

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

11. Elabore una relación de las principales tareas que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

12. Elabore una relación de las tareas secundarias que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

E. Responsabilidad

13. Especifique las responsabilidades adscritas a este puesto y su importancia porcentual relativa:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

Características Individuales

F. Aptitudes intelectuales

14. ¿Cree usted que cumple con todas características intelectuales para el puesto que desempeña? (Por ejemplo: cuenta con estudios en Maestría, Indique según el porcentaje)

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

G. Aptitudes físicas

15. ¿Cree usted que debería contar con alguna característica físicas para desempeñar este puesto?

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

H. Experiencia

16. ¿Cree usted que la experiencia es importante para este puesto?, Indique cuantos años de experiencia tiene?

1. Irrelevante

2. Importante

3. Imprescindible

4. ...1... años de experiencia en la función de ...Operario

I. Ámbito laboral

24. ¿En qué condiciones físicas debe trabajar para desempeñar este puesto?

Tener una buena vision

25. ¿Está sometido a presiones psicológicas especiales?

Si

26. ¿Qué características hacen que este puesto sea excepcional?

Ser profesional calificado para poder ~~operar~~ operar las máquinas.

J. Condiciones sanitarias y de seguridad

27. ¿Está expuesto a accidentes laborales por uso de equipo?

Si

28. ¿Requiere el uso de equipos especiales de seguridad?

Si, Cascos, lentes de seguridad, guantes, botas.

Desempeño

K. Parámetros de desempeño

29. ¿Cómo se mide el desempeño en este puesto?

Por cantidad de trabajos realizados.

30. ¿Cuáles son los principales factores para lograr el éxito en este puesto?

Cumplir con los horarios establecidos.

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Figura 7: Cuestionario de Análisis Stalyn Ramos

**CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA EMPRESA JC
ASTILLEROS S.A**

Nombre: Stalyn Ramos la Rosa Cargo: Operario

Identificación del puesto

A. Identificación del puesto

1. Nombre del puesto o abreviaturas: Operario
2. Otro nombre que se le atribuya al puesto que ejerce: NO sé
3. División o área de trabajo a la que pertenece: Mantenimiento de área de producción
4. Departamento al que pertenece: Producción
5. Tiempo en el puesto que desempeña: 2 años.

B. Actualización del análisis

6. Alguna vez se realizó este tipo de cuestionario:
7. Cual fue la ultima fecha o en qué periodo se realizó este cuestionario: En el 201

C. Descripción resumida

8. Actividades que desempeña: trabajo de verificación de piezas
9. Características que posee el puesto que desempeña: utilizo máq. industrial para el proceso.

Deberes y Responsabilidades

D. Deberes

10. Las tareas del puesto que desempeña se clasifican primordialmente como de carácter:

- Administrativo
- Operativo

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

11. Elabore una relación de las principales tareas que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

12. Elabore una relación de las tareas secundarias que lleva a cabo en este puesto. Indique el porcentaje de tiempo que cada una requiere:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

E. Responsabilidad

13. Especifique las responsabilidades adscritas a este puesto y su importancia porcentual relativa:

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

Características Individuales

F. Aptitudes intelectuales

14. ¿Cree usted que cumple con todas características intelectuales para el puesto que desempeña? (Por ejemplo: cuenta con estudios en Maestría, Indique según el porcentaje)

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

G. Aptitudes físicas

15. ¿Cree usted que debería contar con alguna característica físicas para desempeñar este puesto?

- a) 25 %, irrelevante:
- b) 50 %, medio:
- c) 75 %, relevante:
- d) 100 %, más relevante:

H. Experiencia

16. ¿Cree usted que la experiencia es importante para este puesto?, Indique cuantos años de experiencia tiene?

1. Irrelevante

2. Importante

3. Imprescindible

4. ...1... años de experiencia en la función de ...Operario

I. Ámbito laboral

24. ¿En qué condiciones físicas debe trabajar para desempeñar este puesto?

Tener una buena vision

25. ¿Está sometido a presiones psicológicas especiales?

Si

26. ¿Qué características hacen que este puesto sea excepcional?

Ser profesional calificado para poder ~~operar~~ operar las máquinas.

J. Condiciones sanitarias y de seguridad

27. ¿Está expuesto a accidentes laborales por uso de equipo?

Si

28. ¿Requiere el uso de equipos especiales de seguridad?

Si, Cascos, lentes de seguridad, guantes, botas.

Desempeño

K. Parámetros de desempeño

29. ¿Cómo se mide el desempeño en este puesto?

Por cantidad de trabajos realizados.

30. ¿Cuáles son los principales factores para lograr el éxito en este puesto?

Cumplir con los horarios establecidos.

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Anexo 3: Diagrama de Actividades de Proceso de rectificación de hélice de embarcaciones

DIAGRAMA DE ANALISIS DEL PROCESO DE LA EMPRESA METALMECANICA JC ASTILLEROS S.A.C								
DIAGRAMA NÚM.	HOJA NÚM.	RESUMEN				OPERARIO / MATERIAL / EQUIPO		
OBJETO: CONOCER EL PROCESO DE ACTIVIDADES DE LA RECTIFICACION DE HELICES DE EMBARCACIONES PESQUERAS ELABORADO POR: LORENZETTI RUIZ JOSE Y VALVERDE COLLAZOS ALEXANDRA		ACTIVIDAD	ACTUAL	PROPUESTA	ECONOMIA			
		OPERACIÓN						
		TRANSPORTE						
		ESPERA						
		INSPECCIÓN						
		ALMACENAMIENTO						
MÉTODO: ACTUAL / PROPUESTO	DAP	TOTAL...						
DIRECCIÓN: Av. Industrial 1842 - 27 de Octubre - Chimbote		DISTANCIA						
LUGAR: CHIMBOTE/ANCASH		TIEMPO						
OPERARIO(S): FICHA NÚM.		COSTO						
		MANO DE OBRA						
		MATERIAL						
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	DISTANCIA	TIEMPO	SIMBOLO			OBSERVACIONES	
RECEPCION DE PIEZA A RECTIFICAR			10					
TRASLADO AL TALLER DE MAESTRANZA			15					
TALADRADO DE PIEZA			30					
TRASLADO AL TORNO			5					
INSPECCION DE ESTA DE PIEZA EN EL TORNO			10					
RECTIFICADO EN EL TORNO			30					
TRASLADO A SOLDADURA			5					
OPERACIÓN DE SOLDADURA EN PIEZA			45					
INSPECCION DE PIEZA SOLDADA			5					
TRASLADO A CÉPILLO			5					
CEPILLADO DE PIEZA A RECTIFICAR			45					
INSPECCION POR EL JEFE DE TALLER			15					
ENTREGA DE PIEZA RECTIFICADA			20					
TOTAL			240	6	4	0	3	0

Figura 8. Diagrama de Actividades del proceso de rectificación de hélice de embarcaciones

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4: Organigrama de los talleres de Producción

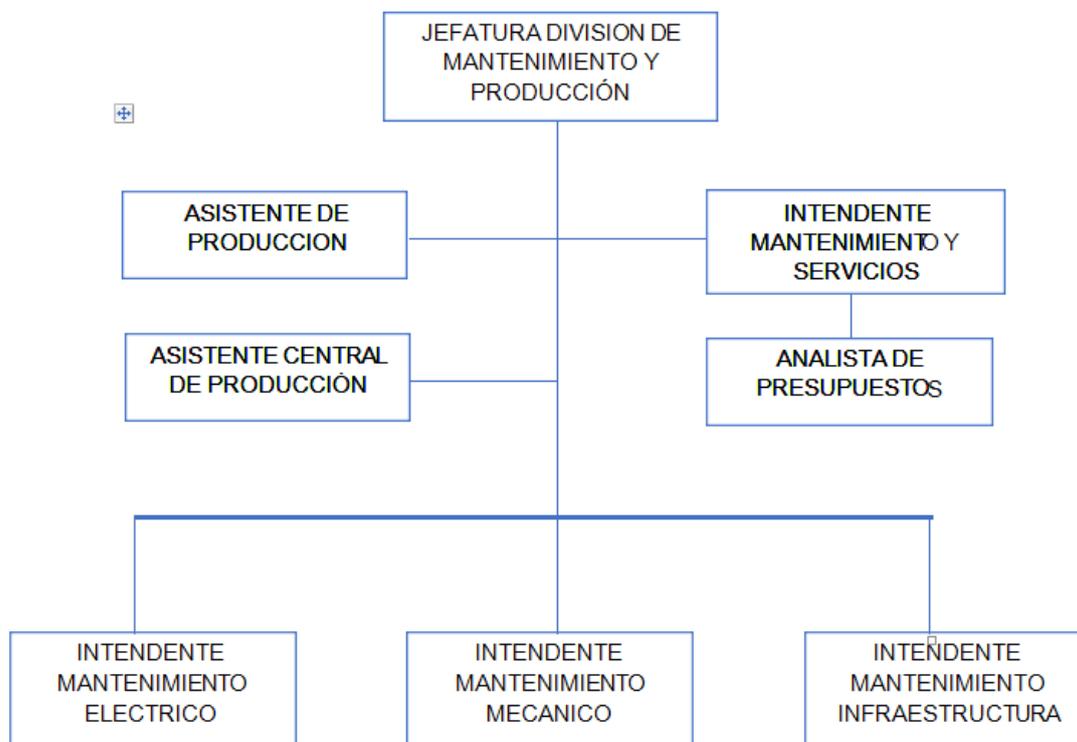


Figura 9. Organigrama del área de mantenimiento y producción
Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Anexo 5: Perfil del puesto de trabajo del área de mantenimiento

Tabla 4. Ubicación Organizacional de los puestos de trabajo

CLASIFICACIÓN GENERAL O GRUPO OCUPACIONAL	CARGO ESTRUCTURAL	TOTAL	UNIDAD ORGÁNICA
Profesional	Jefe de División	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Asistente de Producción	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Administrativo	Asistente de Central Telefónica	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Profesional	Intendente de Mantenimiento Eléctrico	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Técnico Electricista	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Electricista de Planta	3	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Electricista Mantenimiento	2	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Electricista Automotriz	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Técnico Electrónico	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Técnico Operador Syncrolift	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Profesional	Intendente Mantenimiento Mecánico	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Técnico Mantenimiento Mecánico	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Mecánico de Grúas	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Mecánico Máquinas y Herramientas	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Mecánico Reparador Bombas	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Mecánico de Mantenimiento	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Mecánico Diesel	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero

Técnico	Técnico Mecánico Hidráulico	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Operador de Compresoras	2	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Profesional	Intendente de Mantenimiento Infraestructura	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Calderero	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Soldador	1	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro Chofer de Maquinaria	3	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero
Técnico	Maestro de Infraestructura	2	SCH - DA - División de Mantenimiento y Servicios Astillero

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Anexo 6. Principales perfiles de Trabajo en los talleres de producción

Tabla 5. Perfil del puesto de Trabajo del Jefe de Producción

CÓDIGO	CARGO ESTRUCTURAL	
2DAS-MSA-000-01P	JEFE DE PRODUCCION	
CLASIFICACIÓN GENERAL	UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS
PROFESIONAL	DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211

I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
DEPENDE DE	COORDINA CON	SUPERVISA A
a. Jefe Departamento de Producción Astillero	a. Jefe División Astillero b. Jefe Oficina Logística	Asistente de: - Producción - Central Telefónica Intendentes: Mantenimiento Eléctrico y mecánico Intendente Mantenimiento Infraestructura
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO		
<p>Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos, maquinarias, herramientas, vehículos de carga y transporte, remolcadores, infraestructura e instalaciones, mantenimiento de oficinas, energía eléctrica, aire comprimido, agua dulce y otros servicios auxiliares, necesarios para el normal desarrollo de las actividades de la División Astillero.</p>		
3. FUNCIONES ESPECÍFICAS		
<p>a. Planificar, dirigir y coordinar las actividades del personal a su cargo, evaluar y calificar semestralmente el personal a su cargo</p> <p>b. Dirigir, revisar y aprobar la elaboración de los planes y programas de mantenimiento de las instalaciones, máquinas y equipos, a fin de proponerlo para la aprobación del Jefe Departamento Producción Astillero.</p> <p>c. Dirigir y controlar la realización del mantenimiento preventivo y correctivo de las máquinas, vehículos, equipos, herramientas, remolcadores, infraestructura e instalaciones.</p> <p>d. Revisar y aprobar los programas de mantenimiento de máquinas.</p> <p>e. Verificar el adecuado mantenimiento de los edificios bajo un plan de limpieza de las diferentes instalaciones, así como supervisar y controlar los trabajos de ampliación y/o modificación de las instalaciones del Astillero.</p> <p>f. Controlar en forma permanente los recursos del SIMA-Astillero, recomendando las bajas y adquisiciones a efectuar.</p>		

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Tabla 6. Perfil del Puesto Laboral de Intendente

CÓDIGO		CARGO ESTRUCTURAL	
2DAS-MSA-000-03T		INTENDENTE	
CLASIFICACIÓN GENERAL		UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS
TECNICO		DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211
I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
DEPENDE DE		COORDINA CON	SUPERVISA A
a. Jefe División de Mantenimiento y Servicios Astillero		a. Otros Intendentes y Unidades, Orgánicas en el ámbito de su competencia	a. No ejerce supervisión
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO			
Realiza el seguimiento para el cumplimiento del mantenimiento preventivo programado de los servicios auxiliares y llevar un control de los registros de documentos de exigencia de la norma de Gestión Integrada con la finalidad de asegurar el normal desarrollo de las actividades productivas del Astillero.			
3. FUNCIONES ESPECÍFICAS			
<p>a. Efectuar el seguimiento de los planes y programas, a fin de que se cumplan los Programas establecidos.</p> <p>b. Coordinar con las áreas de mantenimiento para la ejecución de las prioridades asignadas para la ejecución de trabajos y gestionar el aprovisionamiento de los materiales que se requieren para su ejecución.</p> <p>c. Hacer un adecuado seguimiento y verificar el cumplimiento del programa de mantenimiento.</p> <p>d. Realizar el seguimiento de los materiales para el correcto cumplimiento de los trabajos.</p> <p>e. Llevar adecuadamente los registros y verificaciones de todas las calibraciones de los diferentes instrumentos dentro del área.</p> <p>f. Efectuar el seguimiento y control de los servicios de aire comprimido y energía eléctrica de apoyo a la Producción.</p> <p>g. Llevar un control de la documentación de la División.</p> <p>h. Cumplir con las normas y procedimientos del Sistema de Gestión Integrada (ISO:9001; ISO: 14001; OHSAS: 18001).</p> <p>i. Cumplir las reglas, normas y procedimientos establecidos por la Empresa</p> <p>j. Otras funciones que le asigne su jefatura en el ámbito de su competencia.</p>			

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Tabla 7. Perfil de Puesto Laboral de Asistente de Producción

CÓDIGO	CARGO ESTRUCTURAL	
2DAS-MSA-000-03T	ASISTENTE DE PRODUCCION	
CLASIFICACIÓN GENERAL	UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS
TECNICO	DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211
I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
DEPENDE DE	COORDINA CON	SUPERVISA A
a. Jefe División de Mantenimiento y Servicios Astillero	a. Unidades Orgánicas en el ámbito de su competencia.	a. No ejerce supervisión
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO		
Realiza las tareas administrativas de la oficina orientando sus esfuerzos para el cumplimiento de las actividades del área.		
3. FUNCIONES ESPECÍFICAS		
<p>a. Recepcionan, clasificar, registrar y tramitar los documentos; y correspondencia a los talleres</p> <p>b. Mantener el archivo de los documentos debidamente clasificados y en buen estado de conservación.</p> <p>c. Digitar las planillas de mano de obra normal de sobretiempo, papeletas, listados de materiales, vales, cuadros, memorándums y documentos que se le indiquen.</p> <p>d. Hacer uso adecuado de los equipos y materiales que le sean asignados.</p> <p>e. Mantener permanentemente informado al Jefe de la División sobre el desarrollo de los trabajos encomendados.</p> <p>f. Cumplir con las normas y procedimientos del Sistema de Gestión Integrada (ISO:9001; ISO:14001; OHSAS:18001).</p> <p>g. Cumplir las reglas, normas y procedimientos establecidos por la Empresa</p> <p>h. Otras funciones que le asigne su jefe en el ámbito de su competencia.</p>		

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Tabla 8. Perfil de Puesto Laboral de intendente de mto. Eléctrico

CÓDIGO		CARGO ESTRUCTURAL	
2DAS-MSA-000-05P		INTENDENTE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO	
CLASIFICACIÓN GENERAL		UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS
PROFESIONAL		DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211
I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
DEPENDE DE		COORDINA CON	SUPERVISA A
a. Jefe División de Mantenimiento y Servicios Astillero		a. Unidades Orgánicas en el ámbito de su competencia	a. Técnico Electricista b. Técnico Electrónico c. Técnico Operador Plataforma Syncrolift
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO			
Coordinar, dirigir, supervisar y controlar las actividades orientadas al mantenimiento operativo de los sistemas, maquinarias, equipos e infraestructura mediante técnicas y programas de mantenimiento preventivo y/o correctivo con la finalidad de asegurar el normal desarrollo de las actividades productivas del Astillero.			
3. FUNCIONES ESPECÍFICAS			
<p>a. Supervisar, controlar y ejecutar el cumplimiento del mantenimiento preventivo programado y el mantenimiento correctivo de los sistemas eléctrico y electrónico de las máquinas y/o equipos que intervienen en el proceso productivo.</p> <p>b. Dirigir y controlar el mantenimiento y/o reparación del sistema eléctrico de las grúas puente, grúas de autopropulsión, cargador frontal, montacargas, vehículos en general, máquinas herramientas y las embarcaciones del Astillero.</p> <p>c. Dirigir y controlar el mantenimiento, la operación de los grupos electrógenos para el abastecimiento de energía eléctrica a la empresa.</p> <p>d. Dirigir y controlar el mantenimiento, la operación del sistema eléctrico y electrónica del Syncrolift, así como operaciones varada y desvarada de embarcaciones a través del Syncrolift</p> <p>e. Dirigir y controlar el mantenimiento y reparaciones del sistema eléctrico de los compresores estacionarias y portátiles para permitir dar un adecuado servicio de aire Comprimido.</p>			

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Tabla 9. Perfil de Puesto Laboral de Técnico Electricista

CÓDIGO		CARGO ESTRUCTURAL			
2DAS-MSA-000-05P		TÉCNICO ELECTRICISTA			
CLASIFICACIÓN GENERAL		UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS		
TÉCNICO		DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211		
I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO					
DEPENDE DE		COORDINA CON		SUPERVISA A	
a. Intendente Mantenimiento Eléctrico		a. Unidades Orgánicas en el ámbito de su competencia		a. Maestro Electricista de planta. b. Maestro Electricista de mantenimiento. c. Maestro Electricista Automotriz	
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO					
Supervisar, controlar y/o efectuar los trabajos mantenimiento del sistema eléctrico de la maquinaria y equipo, con la finalidad de asegurar el normal desarrollo de las actividades productivas del Astillero.					
3. FUNCIONES ESPECÍFICAS					
a. Distribuir los trabajos entre el personal a su cargo y controlar los trabajos de mantenimiento efectuados. b. Efectuar la inspección técnica de los equipos, instrumentos y materiales a cargo, respetando los parámetros de calidad requeridos. c. Verificar el registro en los historiales los trabajos de mantenimiento realizados. d. Velar por el uso adecuado y mantener operativos las herramientas y equipos que son utilizados para trabajos diversos que se le encomiendan e. Elaborar el listado de materiales y recursos necesarios para la realización de los trabajos. f. Cumplir con las normas y procedimientos del Sistema de Gestión Integrada (ISO:9001; ISO:14001; OHSAS:18001). g. Cumplir con las reglas, normas y procedimientos establecidos por la Empresa h. Otras funciones que le asigne su jefatura en materia de su compañía					

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Tabla 10. Perfil del Puesto Laboral de Maestro Electricista

CÓDIGO		CARGO ESTRUCTURAL	
2DAS-MSA-000-07T		MAESTRO ELECTRICISTA DE PLANTA	
CLASIFICACIÓN GENERAL	UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS	
TÉCNICO	DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211	
I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
DEPENDE DE	COORDINA CON	SUPERVISA A	
a. Técnico Electricista	a. Unidades Orgánicas en el ámbito de su competencia.	a. No ejerce supervisión	
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO			
Efectuar el mantenimiento del Sistema Eléctrico de Planta y suministro de energía a través de grupos electrógenos para las embarcaciones con la finalidad de asegurar el normal desarrollo de las actividades productivas del Astillero.			
3. FUNCIONES ESPECÍFICAS			
<p>a. Ejecutar todo los trabajos de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión, así como la operación de grupos electrógenos.</p> <p>b. Llevar un adecuado registro de los diversos servicios de energía eléctrica</p> <p>c. Realizar el mantenimiento adecuado de la subestación y de las redes eléctricas</p> <p>d. Efectuar el mantenimiento y verificación de operatividad de grupo electrógeno</p> <p>e. Llevar un adecuado control de todas las extensiones y tableros</p> <p>f. Realizar la instalación de maquinaria de soldar para realizar trabajos en las embarcaciones.</p> <p>g. Llevar a cabo el mantenimiento correctivo y preventivo de los buzones y ductos pasa cables.</p> <p>h. Efectuar un adecuado uso y mantenimiento de las máquinas, equipos y herramientas asignadas a su cargo</p> <p>i. Cumplir con las normas y procedimientos del Sistema de Gestión Integrada (ISO: 9001; ISO: 14001; OHSAS: 18001).</p> <p>j. Cumplir las reglas, normas y procedimientos establecidos por la empresa.</p> <p>k. Otras funciones que le asigne su jefatura en materia de su competencia.</p>			

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Tabla 11. Perfil del Puesto Laboral intendente de Mantenimiento Mecánico

CÓDIGO		CARGO ESTRUCTURAL	
2DAS-MSA-000-12P		INTENDENTE DE MANTENIMIENTO MECÁNICO	
CLASIFICACIÓN GENERAL		UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS
PROFESIONAL		DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211
I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
DEPENDE DE		COORDINA CON	SUPERVISA A
a. Jefe División de Mantenimiento y Servicios Astillero		a. Otros Intendentes y unidades orgánicas en el ámbito de su competencia.	a. Técnico Mantenimiento Mecánico b. Técnico Mecánico Hidráulico
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO			
<p>Coordinar, dirigir, supervisar y controlar las actividades orientadas al mantenimiento de los sistemas mecánicos de maquinarias, equipos mediante técnicas y programas de mantenimiento preventivo y/o correctivo de las instalaciones con la finalidad de asegurar el normal desarrollo de las actividades productivas del Astillero.</p>			
3. FUNCIONES ESPECÍFICAS			
<p>a. Dirigir, supervisar, controlar y ejecutar el cumplimiento del mantenimiento preventivo y el mantenimiento correctivo de los sistemas mecánicos de las máquinas y/o equipos que intervienen en el proceso productivo.</p> <p>b. Controlar el mantenimiento preventivo y/o correctivo de acuerdo a su especialidad de la maquinaria pesada, vehículos, máquinas herramientas neumáticas, etc., de los diferentes talleres de producción y del Pañol.</p> <p>c. Dirigir, controlar el mantenimiento del sistema mecánico de las plantas de aire comprimido y compresoras portátiles.</p> <p>d. Verificar el adecuado registro en los historiales de mantenimiento y preventivo de las máquinas</p> <p>e. Controlar y evaluar los requerimientos de mano de obra y materiales por los trabajos de mantenimiento y reparación de la maquinaria, así como la emisión de órdenes de requerimientos.</p> <p>f. Hacer seguimiento de los trabajos de su competencia asignados a su área.</p> <p>g. Cumplir con las normas de las normas y procedimientos del Sistema de Gestión Integrada (ISO:9001; ISO:14001; OHSAS: 18001).</p> <p>h. Cumplir las reglas, normas y procedimientos establecidos por la Empresa.</p> <p>i. Otras funciones que le asigne su jefe inmediato en material de su competencia.</p>			

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Tabla 12. Perfil del Puesto Laboral de Maestro Soldador

CÓDIGO		CARGO ESTRUCTURAL	
2DAS-MSA-000-23T		MAESTRO SOLDADOR	
CLASIFICACIÓN GENERAL		UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS
TÉCNICO		DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211
I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
DEPENDE DE		COORDINA CON	SUPERVISA A
a. Intendente de Mantenimiento Infraestructura		a. Otras unidades orgánicas en el ámbito de su competencia	a. No ejerce supervisión
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO			
Realizar labores de soldadura de la infraestructura con la finalidad de asegurar el normal desarrollo de las actividades productivas del Astillero.			

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Tabla 13. Perfil del Puesto Laboral de Chofer de Maquinaria

CÓDIGO		CARGO ESTRUCTURAL	
2DAS-MSA-000-24T		MAESTRO CHOFER DE MAQUINARIA	
CLASIFICACIÓN GENERAL		UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS
TÉCNICO		DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211
I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
DEPENDE DE		COORDINA CON	SUPERVISA A
a. Intendente Mantenimiento Infraestructura		a. Unidades Orgánicas en el ámbito de su competencia.	a. No ejerce supervisión
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO			
Realizar tareas de transporte vehicular requeridas.			

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Tabla 14. Perfil del Puesto Laboral de Maestro Mecánico de Mantenimiento

CÓDIGO		CARGO ESTRUCTURAL	
2DAS-MSA-000-12P		MAESTRO MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	
CLASIFICACIÓN GENERAL	UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS	
TÉCNICO	DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211	
I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
DEPENDE DE	COORDINA CON	SUPERVISA A	
a. Técnico de Mantenimiento Mecánico	a. Otras unidades orgánicas en el ámbito de su competencia.	a. No ejerce supervisión	
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO			
Ejecutar trabajos de mantenimiento preventivo y/o correctivo en el sistema mecánico de las máquinas y equipos, con la finalidad de asegurar el normal desarrollo de las actividades productivas del Astillero.			
3. FUNCIONES ESPECÍFICAS			
<p>a. Efectuar el mantenimiento del sistema mecánico de máquinas y equipos que intervienen en el proceso productivo.</p> <p>b. Llevar el control de los materiales e insumos para la realizar la limpieza de planta y edificios.</p> <p>c. Mantener informado al Jefe de área de todos los acontecimientos ocurridos respecto a los trabajos a su cargo.</p> <p>d. Solicitar anticipadamente los materiales e insumos necesarios para ejecutar el mantenimiento de máquinas.</p> <p>e. Hacer uso adecuado y mantener operativos las herramientas y equipos que son utilizados para trabajos diversos que se le encomienden</p> <p>f. Registrar los trabajos del mantenimiento preventivo y/o correctivo en los historiales de las máquinas</p> <p>g. Cumplir con las normas y procedimientos del Sistema de Gestión Integrada (ISO:9001; ISO: 14001; OHSAS:18001).</p> <p>h. Cumplir las reglas, normas y procedimientos establecidos por la Empresa.</p> <p>i. Otras funciones que le asigne su jefatura en materia de su competencia</p>			

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Tabla 15. Perfil del Puesto Laboral de Intendente de Mantenimiento e Infraestructura

CÓDIGO	CARGO ESTRUCTURAL	
2DAS-MSA-000-12P	INTENDENTE DE MANTENIMIENTO INFRAESTRUCTURA	
CLASIFICACIÓN GENERAL	UNIDAD ORGÁNICA	CENTRO COSTOS
TÉCNICO	DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS ASTILLERO	211
I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
DEPENDE DE	COORDINA CON	SUPERVISA A
a. Jefe División de Mantenimiento y Servicios Astillero	a. Otros intendentes y unidades orgánicas en el ámbito de su competencia.	a. Maestro - Calderero - Soldador - Servicios b. Chofer de Maquinaria
2. FUNCIÓN GENERAL DEL PUESTO		
Coordinar y supervisar las actividades de servicios de transporte, limpieza y conservación de la infraestructura con la finalidad de asegurar el normal desarrollo de las actividades productivas del Astillero.		
3. FUNCIONES ESPECÍFICAS		
<p>a. Distribuir y controlar las tareas de mantenimiento preventivo y correctivo de los edificios, muebles y enseres de planta e instalaciones externas de acuerdo con las exigencias técnicas establecidas.</p> <p>b. Coordinar y hacer seguimiento a los trabajos de planchado y pintado de vehículos, pintado de ambientes, trabajos de carpintería y gasfitería.</p> <p>c. Llevar el control de los materiales e insumos para la limpieza de planta y edificios</p> <p>d. Dirigir el grupo de chóferes, verificando el buen estado de conservación y operatividad de los vehículos llevando el registro de las comisiones de servicio para un adecuado control del combustible asignado.</p> <p>e. Mantener informado al Jefe de área de todos los acontecimientos ocurridos respecto a los trabajos a su cargo.</p> <p>f. Llevar el control del consumo de agua de la planta.</p> <p>g. Hacer seguimiento y verifica el mantenimiento de las áreas verdes de planta.</p> <p>h. Cumplir con las normas de las normas y procedimientos del Sistema de Gestión Integrada (ISO: 9001; ISO: 14001; OHSAS: 18001).</p> <p>i. Cumplir las reglas, normas y procedimientos establecidos por la empresa.</p> <p>j. Otras funciones que le asigne su Jefatura en materia de su competencia.</p>		

Fuente: Empresa JC Astilleros S.A

Anexo 7. Tabla de Interrogantes del Cuestionario

Tabla 16. Tabla de Interrogatorio del Cuestionario de JC Astilleros

MEDIDAS CORRECTIVAS ANTE EL CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA EMPRESA JC ASTILLEROS S.A				
Propósito	Lugar	Sucesión	Persona	Medios
¿Qué se hace? Se selecciona fabrica y se rectifica piezas de embarcaciones	¿Dónde se hace? En los talleres de producción	¿Cuándo se hace? Después de la recepción de esta en la empresa	¿Quién lo hace? Los tecnicos operativos del los talleres	¿Cómo se hace? Se clasifica lo que se tiene que realizar, y se realiza OT para poder delegar funciones de trabajo.
¿Por qué se hace? Porque es fundamental para la utilidad de la empresa	¿Por qué se hace allí? Porque es un lugar estrategico, amplio y con cercanía a la zona industrial	¿Por qué se hace en ese momento? Porque las embarcaciones tienen que salir a flote	¿Por qué lo hace esa persona? Porque es la persona indicada para el puesto laboral	¿Por qué se hace de ese modo? Porque son policitcas de la empresa
¿Qué otra cosa podría hacerse? Podria realizarse trabajos de calibracion de motores, ya que es amplio el espacio	¿En qué otro lugar podría hacerse? En ningún otro lugar	¿Cuándo podría hacerse? En todo momento ya que las fallas ocurren en cualquier momento	¿Qué otra persona podría hacerlo? Una persona que tenga conocimientos y sobre todo experiencia	¿De qué otro modo podría hacerse? Podria capacitarse a los colaboradores en sus momentos libres para que pueda mejorar los puestos laborales
¿Qué debería hacerse? Deberia tomarse mas consciencia sobre los criterios bajos, ya que pueden haber estrés por parte de los trabajadores y una cierta disconformidad	¿Dónde debería hacerse? En la sala de reuniones de la empresa, programar las capacitaciones y conversar con los trabajadores que lo correcto es alinearse a la vision de la empresa	¿Cuándo debería hacerse? A partir del proximo mes	¿Quién lo deberá hacer? El personal capacitado en RRHH	¿De qué otro modo debería hacerse? Podria contratarse a personal externo para dictar el cuurso de analisis de puestos de trabajo y reformular las funciones de cada trabajador.

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 8. Validaciones por expertos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Perfil de Puesto

OBJETIVO : Conocer las funciones que tiene el colaborador del área

DIRIGIDO A : Trabajadores de JS Artillero

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Eric Canepa M

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister


 Firma
 DNI N° 09850211

Figura 10: Resultado de Validación –Ing. Eric Canepa

Fuente: Elaboración Propia

Figura 11: Resultado de Validación –ing. Eric Canepa

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de Analisis

OBJETIVO : Conocer la situación en la que se encuentra al trabajador con respecto a las funciones que tiene

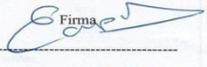
DIRIGIDO A : Trabajadores de JS Artillero

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Eric Canepa M

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister


 Firma
 DNI N° 09850211

Fuente: Elaboración Propia

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cus Primario de Análisis

OBJETIVO : Conocer la situación en la que se encuentra el trabajador con respecto a las funciones que tiene.

DIRIGIDO A : Trabajadores J.C. Astillero

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Williams E. Castillo Martínez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

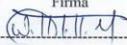
Firma

 DNI Nº 90169263

Figura 12: Resultado de Validación – Ing. Williams Castillo

Fuente: Elaboración Propia

Figura 13: Resultado de Validación - Ing. Williams Castillo

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Perf. de puestos

OBJETIVO : Conocer las funciones que tiene el colaborador del área

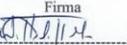
DIRIGIDO A : Trabajadores J.C. Astillero

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Williams Castillo Martínez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Firma

 DNI Nº 90169367

Fuente: Elaboración Propia

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Perfil de puestos

OBJETIVO : Conocer las funciones que hay en el colaborador

DIRIGIDO A : Trabajadores TC Astillero

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Samuel José Oliver Cossios Ríos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Ingeniero


 DNI N° 75300484

Figura 14: Resultado de Validación - Ing. Samuel Cossios

Fuente: Elaboración Propia

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Questionario de Análisis

OBJETIVO : Conocer y definir la situación del trabajador respecto sus funciones

DIRIGIDO A : Trabajadores TC Astillero

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Samuel José Cossios Ríos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Ingeniero


 DNI N° 75300484

Figura 15: Resultado de Validación - Ing. Samuel Cossios

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 9. Resultado de Validación de Instrumentos

Tabla 17. Calificación del Ing. Eric Canepa

Criterio de validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total parcial
Congruencia de ítems	1	2	3	4	3
Amplitud del contenido	1	2	3	4	3
Redacción de ítems	1	2	3	4	3
Claridad y precisión	1	2	3	4	3
Pertinencia	1	2	3	4	3
Total					15

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18. Calificación del Ing. Williams Castillo Martínez

Criterio de validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total parcial
Congruencia de ítems	1	2	3	4	4
Amplitud del contenido	1	2	3	4	3
Redacción de ítems	1	2	3	4	4
Claridad y precisión	1	2	3	4	3
Pertinencia	1	2	3	4	4
Total					18

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19. Calificación del Ing. Samuel Cossios Risco

Criterio de validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total parcial
Congruencia de ítems	1	2	3	4	3
Amplitud del contenido	1	2	3	4	3
Redacción de ítems	1	2	3	4	4
Claridad y precisión	1	2	3	4	3
Pertinencia	1	2	3	4	4
Total					17

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20. Calificación Total de Expertos

Experto	Calificación de validez	Calificación %
Ing. Eric Canepa	15	75.00
Ing. Williams Castillo Martínez	18	90.00
Ing. Cossios Risco, Samuel.	17	85.00
Calificación		83.33

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 21. *Escala de validez de instrumento.*

Escala	Indicador
0.00 - 0.53	Validez nula
0.54 - 0.59	Validez baja
0.60 - 0.65	Valida
0.66 - 0.71	Muy valida
0.72 - 0.99	Excelente validez
1	Validez perfecta

Fuente: Ramírez, 2011.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Nosotros, LORENZETTI RUIZ JOSE ANGHELO, VALVERDE COLLAZOS ALEXANDRA PIERINA, estudiantes de la Escuela Profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL, perteneciente a la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación titulado: "DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJOS EN EL AREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA METALMECÁNICA J.C ASTILLEROS S.A.C", es de nuestra autoría; por lo tanto, declaramos que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
LORENZETTI RUIZ JOSE ANGHELO DNI: 74207878 ORCID 0000-0002-0804-402X	
VALVERDE COLLAZOS ALEXANDRA PIERINA DNI: 73340911 ORCID 0000-0001-5765-8215	