Introducción

INTRALABORAL A GRUPO CéNTRICO

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL (CL) FORMA A

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A y B es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo.

Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las "condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo".

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral.

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2017-04-18 12:05:26** hasta el **2017-04-18 12:24:19**

Datos Personales

INTRALABORAL A GRUPO CéNTRICO

BATERÍA PSICOMÉTRICA

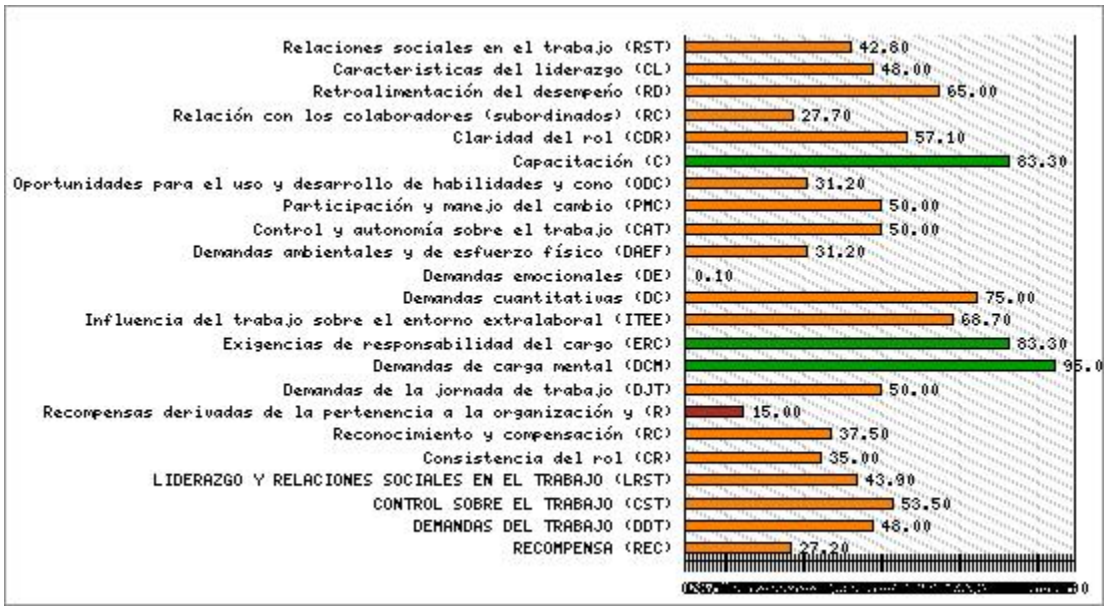
No. Identificación :	0502054117
Nombres :	DORIS GABRIELA
Apellidos :	CORDOVA BUNCES
Dirección :	CDLA.EJERCITO OE3-97 Y AV.JOSE GALLARDO
Teléfono :	022695079
Celular :	0998989235
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	OTRO
Fecha de Nacimiento :	1974-10-21

Resumen General

INTRALABORAL A GRUPO CéNTRICO

BATERÍA PSICOMÉTRICA

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	RST	Relaciones sociales en el trabajo	42.80	24.95
2	CL	Caracteristicas del liderazgo	48.00	38.78
3	RD	Retroalimentación del desempeño	65.00	41.00
4	RC	Relación con los colaboradores (subordinados)	27.70	26.62
5	CDR	Claridad del rol	57.10	33.90
6	C	Capacitación	83.30	61.10
7	ODC	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y cono	31.20	27.03
8	PMC	Participación y manejo del cambio	50.00	29.98
9	CAT	Control y autonomía sobre el trabajo	50.00	34.98
10	DAEF	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	31.20	25.38
11	DE	Demandas emocionales	0.10	24.00
12	DC	Demandas cuantitativas	75.00	52.46
13	ITEE	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	68.70	49.97
14	ERC	Exigencias de responsabilidad del cargo	83.30	68.72
15	DCM	Demandas de carga mental	95.00	75.00
16	DJT	Demandas de la jornada de trabajo	50.00	36.62
17	R	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y	15.00	18.00
18	RC	Reconocimiento y compensación	37.50	29.13
19	CR	Consistencia del rol	35.00	28.33
20	LRST	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	43.90	24.95
21	CST	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	53.50	27.73
22	DDT	DEMANDAS DEL TRABAJO	48.00	36.92
23	REC	RECOMPENSA	27.20	22.67



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 18 de Abril del 2017
Hora Evaluación : 12:05:26
Tiempo Utilizado : 18 minuto(s) 53 segundo(s)

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

RELACIÓN CON LOS COLABORADORES (SUBORDINADOS)

Riesgo medio

Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

CLARIDAD DEL ROL

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

CAPACITACIÓN

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO

Riesgo alto

Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO

Riesgo alto

Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

Riesgo medio

Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

DEMANDAS EMOCIONALES

Sin riesgo o riesgo despreciable

Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

DEMANDAS CUANTITATIVAS

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO

Riesgo alto

Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA

Riesgo alto

Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN

Riesgo alto

Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

CONSISTENCIA DEL ROL

Riesgo medio

Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

DEMANDAS DEL TRABAJO

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

RECOMPENSA

Riesgo alto

Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo. El ruido en el lugar donde trabajo es molesto

Algunas veces

En el lugar donde trabajo hace mucho frío

Casi nunca

En el lugar donde trabajo hace mucho calor

Algunas veces

El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable

Casi nunca

La luz del sitio donde trabajo es agradable

Algunas veces

El espacio donde trabajo es cómodo

Casi siempre

En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud

Nunca

Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico

Casi nunca

Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos

Casi siempre

En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud

Nunca

Me preocupa accidentarme en mi trabajo

Casi nunca

El lugar donde trabajo es limpio y ordenado

Casi siempre

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional

Siempre

Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes

Algunas veces

Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar

Siempre

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental

Siempre

Mi trabajo me exige estar muy concentrado

Siempre

Mi trabajo me exige memorizar mucha información

Casi siempre

En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido

Casi siempre

Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo

Siempre

Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles

Siempre

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo. En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor

Siempre

En mi trabajo respondo por dinero de la empresa

Siempre

Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros

Casi siempre

Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo

Siempre

Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas

Algunas veces

En el trabajo me dan órdenes contradictorias

Casi nunca

En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias

Casi nunca

En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos

Casi nunca

En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica

Algunas veces

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo. Trabajo en horario de noche

Algunas veces

En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar

Casi nunca

Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana

Algunas veces

En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes

Algunas veces

Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo

Siempre

Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo

Algunas veces

Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa

Algunas veces

Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco

Casi siempre

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades

Casi siempre

Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos

Casi siempre

Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas

Algunas veces

Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades

Casi siempre

Puedo tomar pausas cuando las necesito

Algunas veces

Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día

Casi nunca

Puedo decidir la velocidad a la que trabajo

Algunas veces

Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo

Casi siempre

Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal

Casi nunca

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo. Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos

Algunas veces

Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo

Algunas veces

Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo

Algunas veces

Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias

Algunas veces

Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor

Algunas veces

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo. Me informan con claridad cuáles son mis funciones

Algunas veces

Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo

Algunas veces

Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo

Casi siempre

Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa

Casi nunca

Me explican claramente los objetivos de mi trabajo

Casi nunca

Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo

Casi nunca

Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo

Algunas veces

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo. La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo

Algunas veces

Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo

Nunca

Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo

Nunca

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto. Mi jefe me da instrucciones claras

Algunas veces

Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo

Casi nunca

Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones

Algunas veces

Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo

Algunas veces

Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo

Casi nunca

Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo

Algunas veces

La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo

Algunas veces

Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo

Algunas veces

Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo

Algunas veces

Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo

Casi siempre

Siento que puedo confiar en mi jefe

Casi siempre

Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo

Algunas veces

Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito

Casi siempre

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.
Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo

Algunas veces

En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa

Casi siempre

Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo

Algunas veces

Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo

Casi siempre

En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan

Casi nunca

Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa

Casi siempre

Hay integración en mi grupo de trabajo

Algunas veces

Mi grupo de trabajo es muy unido

Algunas veces

Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo

Algunas veces

Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran

Algunas veces

Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo

Algunas veces

Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades

Algunas veces

En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros

Algunas veces

Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas

Algunas veces

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo

Casi nunca

Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo

Casi nunca

La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara

Casi nunca

La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar

Casi siempre

Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo

Casi nunca

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.
En la empresa confían en mi trabajo

Casi siempre

En la empresa me pagan a tiempo mi salario

Casi siempre

El pago que recibo es el que me ofreció la empresa

Casi siempre

El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo

Algunas veces

En mi trabajo tengo posibilidades de progresar

Algunas veces

Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa

Algunas veces

La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores

Casi siempre

Mi trabajo en la empresa es estable

Casi siempre

El trabajo que hago me hace sentir bien

Casi siempre

Siento orgullo de trabajar en esta empresa

Siempre

Hablo bien de la empresa con otras personas

Siempre

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a cliente y usuarios. En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios: Si su respuesta fue **SI** por favor responda las preguntas de la 106 a la 114. Si su respuesta fue **NO** salte estas preguntas y vaya a la siguientes pregunta

No

Atiendo clientes o usuarios muy enojados

sin contestar

Atiendo clientes o usuarios muy preocupados

sin contestar

Atiendo clientes o usuarios muy tristes

sin contestar

Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas

sin contestar

Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda

sin contestar

Atiendo cliente o usuarios que me maltratan

sin contestar

Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos

sin contestar

Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia

sin contestar

Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas

Nunca

Soy jefe de otras personas en mi trabajo. Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** deje en blanco.

SI

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige. Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo

Casi nunca

Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos

Casi nunca

Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo

Casi nunca

Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones

Algunas veces

Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo

Casi nunca

Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos

Casi nunca

Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita

Casi nunca

Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño

Casi nunca

Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo

Casi nunca