

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 **2017-04-17 08:47:09** hasta el **2017-04-17 09:03:06**



Datos Personales



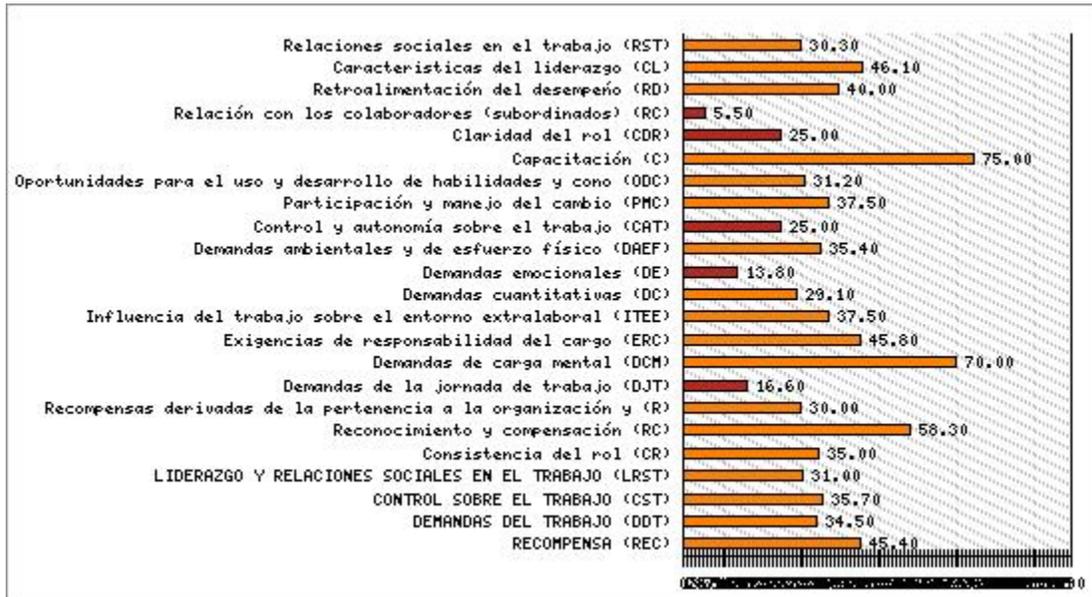
INTRALABORAL A GRUPO CÉNTRICO BATERÍA PSICOMÉTRICA

No. Identificación :	1712026952
Nombres :	BERTHA MARCELA
Apellidos :	BALAREZO MORA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1979-08-20

INTRALABORAL A GRUPO CÉNTRICO BATERÍA PSICOMÉTRICA

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	RST	Relaciones sociales en el trabajo	30.30	24.95
2	CL	Características del liderazgo	46.10	38.78
3	RD	Retroalimentación del desempeño	40.00	41.00
4	RC	Relación con los colaboradores (subordinados)	5.50	26.62
5	CDR	Claridad del rol	25.00	33.90
6	C	Capacitación	75.00	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	37.50	29.98
9	CAT	Control y autonomía sobre el trabajo	25.00	34.98
10	DAEF	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	35.40	25.38
11	DE	Demandas emocionales	13.80	24.00
12	DC	Demandas cuantitativas	29.10	52.46
13	ITEE	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	37.50	49.97
14	ERC	Exigencias de responsabilidad del cargo	45.80	68.72
15	DCM	Demandas de carga mental	70.00	75.00
16	DJT	Demandas de la jornada de trabajo	16.60	36.62
17	R	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y	30.00	18.00
18	RC	Reconocimiento y compensación	58.30	29.13
19	CR	Consistencia del rol	35.00	28.33
20	LRST	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	31.00	24.95
21	CST	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	35.70	27.73
22	DDT	DEMANDAS DEL TRABAJO	34.50	36.92
23	REC	RECOMPENSA	45.40	22.67

Leyenda de polos



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 17 de Abril del 2017

Hora Evaluación : 08:47:09

Tiempo Utilizado : 15 minuto(s) 57 segundo(s)

INTRALABORAL A GRUPO CÉNTRICO
BATERÍA PSICOMÉTRICA
RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL (CL) FORMA A

RELACIONES SOCIALES EN 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.

CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO

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.

RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

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.

RELACIÓN CON LOS COLABORADORES (SUBORDINADOS)

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.

CLARIDAD DEL ROL

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.

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 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.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO

Riesgo bajo

No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

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 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 bajo

No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL

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.

EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO

Riesgo bajo

No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL

Riesgo bajo

No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO

Riesgo bajo

No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

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

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.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN

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.

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 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 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 DEL TRABAJO

Riesgo bajo

No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

RECOMPENSA

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.

INTRALABORAL A GRUPO CÉNTRICO
BATERÍA PSICOMÉTRICA

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

Casi nunca

En el lugar donde trabajo hace mucho frío

Algunas veces

En el lugar donde trabajo hace mucho calor

Casi nunca

El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable

Casi siempre

La luz del sitio donde trabajo es agradable

Algunas veces

El espacio donde trabajo es cómodo

Casi nunca

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

Casi nunca

Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico

Casi nunca

Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos

Algunas veces

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

Casi 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

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

Casi siempre

Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar

Casi nunca

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

Algunas veces

Mi trabajo me exige estar muy concentrado

Casi 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

Casi siempre

Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles

Casi 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

Casi nunca

En mi trabajo respondo por dinero de la empresa

Casi nunca

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

Casi nunca

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

Siempre

Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas

Casi nunca

En el trabajo me dan órdenes contradictorias

Algunas veces

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

Casi nunca

En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar

Casi siempre

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

Casi nunca

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

Siempre

Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo

Algunas veces

Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo

Casi nunca

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 nunca

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

Casi siempre

Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día

Casi siempre

Puedo decidir la velocidad a la que trabajo

Casi siempre

Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo

Casi siempre

Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal

Algunas veces

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

Casi siempre

Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo

Casi siempre

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

Casi nunca

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

Casi siempre

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

Siempre

Me explican claramente los objetivos de mi trabajo

Siempre

Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo

Algunas veces

Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo

Casi siempre

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

Casi nunca

Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo

Casi nunca

Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo

Casi nunca

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

Casi siempre

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

Algunas veces

Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo

Casi siempre

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

Casi siempre

En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa

Algunas veces

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

Algunas veces

Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa

Casi siempre

Hay integración en mi grupo de trabajo

Casi siempre

Mi grupo de trabajo es muy unido

Casi siempre

Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo

Casi siempre

Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran

Casi siempre

Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo

Casi siempre

Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades

Casi siempre

En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros

Casi siempre

Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas

Casi siempre

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

Algunas veces

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

Casi siempre

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 siempre

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

Algunas veces

En la empresa me pagan a tiempo mi salario

Casi nunca

El pago que recibo es el que me ofreció la empresa

Algunas veces

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 nunca

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

Casi siempre

Hablo bien de la empresa con otras personas

Casi 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

Si

Atiendo clientes o usuarios muy enojados

Casi nunca

Atiendo clientes o usuarios muy preocupados

Algunas veces

Atiendo clientes o usuarios muy tristes

Casi nunca

Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas

Nunca

Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda

Casi nunca

Atiendo cliente o usuarios que me maltratan

Nunca

Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos

Nunca

Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia

Nunca

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

Nunca

Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo

Nunca

Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones

Nunca

Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo

Casi nunca

Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos

Nunca

Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita

Nunca

Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño

Nunca

Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo

Nunca

