

INTRALABORAL B GRUPO CÉNTRICO RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL (CL) FORMA B

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 **2017-04-11 05:19:04** hasta el **2017-04-11 05:44:16**



Datos Personales

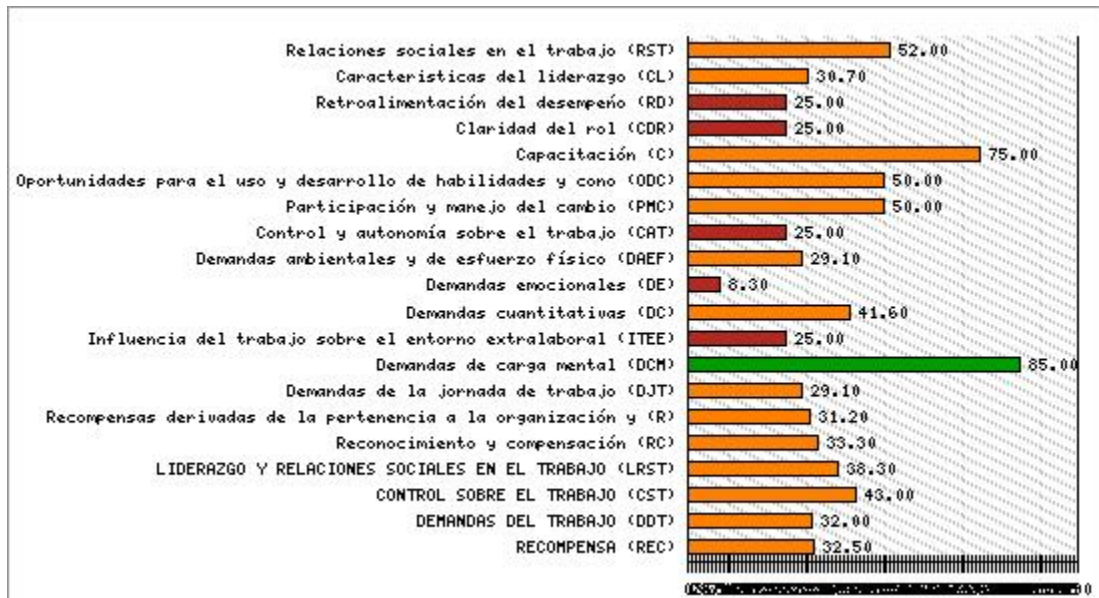


INTRALABORAL B GRUPO CÉNTRICO BATERÍA PSICOMÉTRICA

No. Identificación :	0604670257
Nombres :	KARLA ANDREA
Apellidos :	IÑIGUEZ ROMERO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1992-09-03

INTRALABORAL B GRUPO CÉNTRICO BATERÍA PSICOMÉTRICA

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	RST	Relaciones sociales en el trabajo	52.00	19.62
2	CL	Características del liderazgo	30.70	20.43
3	RD	Retroalimentación del desempeño	25.00	33.02
4	CDR	Claridad del rol	25.00	26.95
5	C	Capacitación	75.00	49.19
6	ODC	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y cono	50.00	31.23
7	PMC	Participación y manejo del cambio	50.00	32.01
8	CAT	Control y autonomía sobre el trabajo	25.00	29.13
9	DAEF	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	29.10	22.95
10	DE	Demandas emocionales	8.30	26.91
11	DC	Demandas cuantitativas	41.60	40.28
12	ITEE	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	25.00	36.44
13	DCM	Demandas de carga mental	85.00	68.47
14	DJT	Demandas de la jornada de trabajo	29.10	26.03
15	R	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y	31.20	18.23
16	RC	Reconocimiento y compensación	33.30	25.42
17	LRST	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	38.30	19.75
18	CST	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	43.00	27.64
19	DDT	DEMANDAS DEL TRABAJO	32.00	31.50
20	REC	RECOMPENSA	32.50	20.85



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 11 de Abril del 2017

Hora Evaluación : 05:19:04

Tiempo Utilizado : 25 minuto(s) 12 segundo(s)

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

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 DEL 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.

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.

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

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.

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

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 AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

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 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 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.

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL

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 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 DE 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 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.

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.

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 siempre

En el lugar donde trabajo hace mucho frío

Algunas veces

En el lugar donde trabajo hace mucho calor

Algunas veces

El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable

Algunas veces

La luz del sitio donde trabajo es agradable

Siempre

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

Algunas veces

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

Algunas veces

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

Casi siempre

Mi trabajo me exige estar muy concentrado

Siempre

Mi trabajo me exige memorizar mucha información

Algunas veces

En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos

Siempre

Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles

Siempre

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

Algunas veces

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

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

Nunca

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. En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas

Algunas veces

Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades

Algunas veces

Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos

Algunas veces

Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas

Algunas veces

Puedo tomar pausas cuando las necesito

Algunas veces

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. 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

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

Casi siempre

Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo

Casi siempre

Me explican claramente los objetivos de mi trabajo

Casi siempre

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 ayuda a organizar mejor el trabajo

Casi siempre

Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones

Algunas veces

Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo

Casi siempre

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

Casi siempre

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

Casi siempre

Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo

Casi siempre

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

Siempre

Mi jefe me trata con respeto

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

Algunas veces

En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa

Algunas veces

Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo

Casi nunca

Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo

Algunas veces

En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan

Casi nunca

Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa

Algunas veces

Mi grupo de trabajo es muy unido

Casi nunca

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

Algunas veces

Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo

Siempre

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

Algunas veces

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

Siempre

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

En la empresa me pagan a tiempo mi salario

Siempre

El pago que recibo es el que me ofreció la empresa

Siempre

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

Casi siempre

En mi trabajo tengo posibilidades de progresar

Algunas veces

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

Casi nunca

La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores

Algunas veces

Mi trabajo en la empresa es estable

Algunas veces

El trabajo que hago me hace sentir bien

Casi siempre

Siento orgullo de trabajar en esta empresa

Algunas veces

Hablo bien de la empresa con otras personas

Siempre

Las siguientes preguntas están relacionada con la atención a cliente y usuarios. En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

NO

Si su respuesta fue SI por favor responda las preguntas de la 90 a la 97. Si su respuesta fue NO déjelas en blanco. 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 clientes o usuarios que me maltratan

sin contestar

Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia

sin contestar

Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas

sin contestar

Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo

Casi nunca

