

TEST INTRALABORAL (A) PERÚ 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 **2017-05-22 09:52:56** hasta el **2017-05-22 10:06:14**



Datos Personales



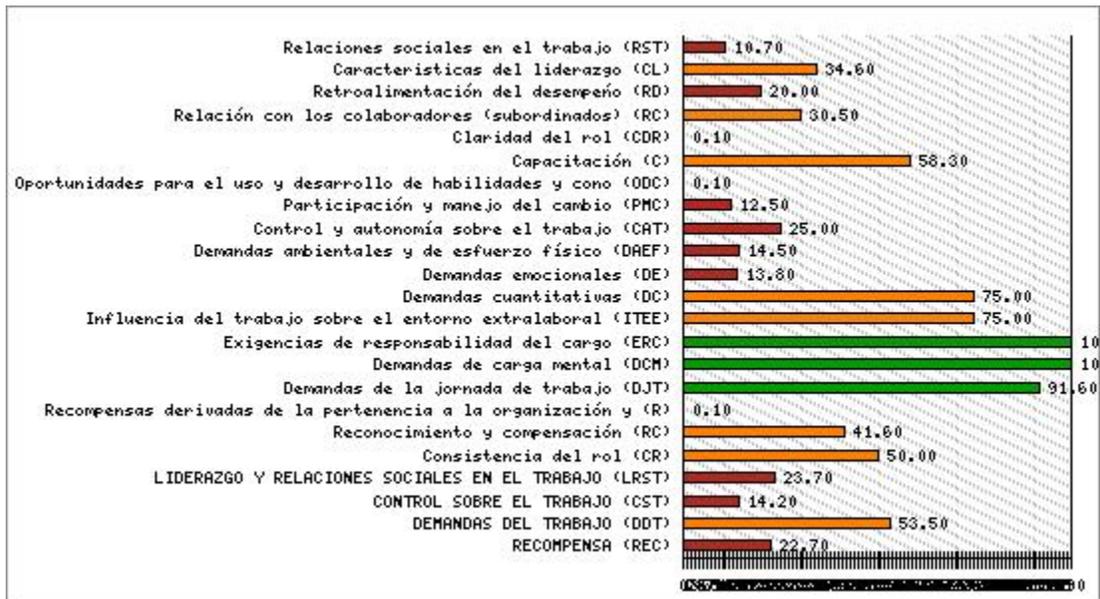
TEST INTRALABORAL (A) PERÚ BATERÍA PSICOMÉTRICA

No. Identificación :	1716753288
Nombres :	CINTYA GABRIELA
Apellidos :	RODRIGUEZ BELTRAN
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

**TEST INTRALABORAL (A) PERÚ
BATERÍA PSICOMÉTRICA**

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	RST	Relaciones sociales en el trabajo	10.70	16.03
2	CL	Características del liderazgo	34.60	23.07
3	RD	Retroalimentación del desempeño	20.00	21.67
4	RC	Relación con los colaboradores (subordinados)	30.50	29.60
5	CDR	Claridad del rol	0.10	25.00
6	C	Capacitación	58.30	30.53
7	ODC	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y cono	0.10	25.00
8	PMC	Participación y manejo del cambio	12.50	20.83
9	CAT	Control y autonomía sobre el trabajo	25.00	22.20
10	DAEF	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	14.50	20.77
11	DE	Demandas emocionales	13.80	20.33
12	DC	Demandas cuantitativas	75.00	50.00
13	ITEE	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	75.00	52.07
14	ERC	Exigencias de responsabilidad del cargo	100.00	77.73
15	DCM	Demandas de carga mental	100.00	86.67
16	DJT	Demandas de la jornada de trabajo	91.60	61.07
17	R	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y	0.10	10.00
18	RC	Reconocimiento y compensación	41.60	24.97
19	CR	Consistencia del rol	50.00	28.33
20	LRST	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	23.70	21.90
21	CST	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	14.20	15.83
22	DDT	DEMANDAS DEL TRABAJO	53.50	43.33
23	REC	RECOMPENSA	22.70	16.60

Leyenda de polos



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 22 de Mayo del 2017

Hora Evaluación : 09:52:56

Tiempo Utilizado : 13 minuto(s) 18 segundo(s)

TEST INTRALABORAL (A) PERÚ
BATERÍA PSICOMÉTRICA
RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL (CL) FORMA A

RELACIONES SOCIALES EN 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.

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 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.

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

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.

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

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.

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO

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.

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

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 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 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.

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

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.

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 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.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

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 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 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

Casi nunca

En el lugar donde trabajo hace mucho frío

Casi nunca

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

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

Siempre

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

Nunca

Me preocupa accidentarme en mi trabajo

Nunca

El lugar donde trabajo es limpio y ordenado

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

Nunca

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

Siempre

En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido

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

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

Siempre

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

Siempre

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

Siempre

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

Siempre

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

Casi nunca

Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo

Siempre

Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo

Casi nunca

Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa

Siempre

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

Siempre

Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos

Siempre

Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas

Siempre

Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades

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

Siempre

Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo

Siempre

Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal

Casi siempre

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

Siempre

Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo

Algunas veces

Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo

Siempre

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

Siempre

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

Siempre

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

Siempre

Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo

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

Siempre

Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo

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

Algunas veces

Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo

Algunas veces

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

Siempre

Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo

Algunas veces

Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones

Siempre

Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo

Casi siempre

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

Algunas veces

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

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

Algunas veces

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

Siempre

En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa

Siempre

Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo

Siempre

Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo

Siempre

En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan

Nunca

Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa

Siempre

Hay integración en mi grupo de trabajo

Siempre

Mi grupo de trabajo es muy unido

Casi siempre

Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo

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 siempre

Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo

Casi siempre

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

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

Siempre

En la empresa me pagan a tiempo mi salario

Nunca

El pago que recibo es el que me ofreció la empresa

Casi nunca

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

Algunas veces

En mi trabajo tengo posibilidades de progresar

Siempre

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

Siempre

La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores

Casi siempre

Mi trabajo en la empresa es estable

Siempre

El trabajo que hago me hace sentir bien

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

Si

Atiendo clientes o usuarios muy enojados

Algunas veces

Atiendo clientes o usuarios muy preocupados

Algunas veces

Atiendo clientes o usuarios muy tristes

Nunca

Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas

Nunca

Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda

Nunca

Atiendo cliente o usuarios que me maltratan

Casi 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

Casi nunca

Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones

Algunas veces

Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo

Algunas veces

Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos

Nunca

Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita

Casi nunca

Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño

Algunas veces

Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo

Algunas veces

