

ANEXOS

CERTIFICADO

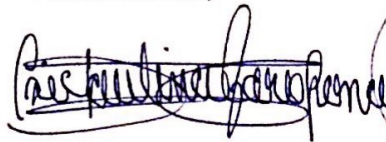
A quien interese:

Por medio del presente certifico que el Sr. Jhosua Andrés Parra Robles, portador de la C.I. 171897705-9, estudiante de décimo nivel de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, tiene aprobado su plan de disertación titulado: *"Elaboración de un perfil psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador durante el año 2018"*, y está bajo la dirección de la Mtr. Gina Valdivieso Miño, docente de la Facultad de Psicología.

El Señor Parra puede hacer uso del presente certificado como a bien tuviere.

Quito, 06 de junio de 2018

Atentamente,



Paulina Barahona Cruz, Mgtr.
DECANA



PBC/em



VALDIVIESO MIÑO GINA MARCELA

De: Gloria Helena Villalobos Fajardo <gvillalo@javeriana.edu.co>
Enviado el: viernes, 20 de abril de 2018 4:36
Para: VALDIVIESO MIÑO GINA MARCELA
CC: 'ginavaldi@yahoo.com'
Asunto: RE: Permiso para uso

Gracias, pueden ustedes utilizar ese material siempre y cuando se respeten todas y cada una de las instrucciones del manual general de la batería y se den los debidos créditos a nuestro Ministerio de Trabajo por ser la entidad nacional dueña de los derechos de autor,
Muchos éxitos en su proyecto.

Gloria H. Villalobos F.
Psicóloga. PhD. C.S. Máster OS&H
Consultora en Salud y Seguridad en el Trabajo
Celular (571)3102472061

De: VALDIVIESO MIÑO GINA MARCELA <GVALDIVIESO@puce.edu.ec>
Enviado el: martes, 17 de abril de 2018 09:36 a. m.
Para: Gloria Helena Villalobos Fajardo <gvillalo@javeriana.edu.co>
CC: 'ginavaldi@yahoo.com' <ginavaldi@yahoo.com>
Asunto: RE: Permiso para uso

Estimada Gloria:

Espero se encuentre bien y esté con planes de venir a Ecuador.

En el mail que antecede le solicitaba su autorización para el uso de su herramienta, en vista que quisiera formalizar e iniciar con la autorización del autor para trabajar este tema dentro de la PUCE.

Agradezco mucho su respuesta

Cordialmente,

Gina Valdivieso
Docente Investigadora

De: VALDIVIESO MIÑO GINA MARCELA
Enviado el: miércoles, 4 de abril de 2018 14:02
Para: 'gvillalo@javeriana.edu.co' <gvillalo@javeriana.edu.co>
CC: 'ginavaldi@yahoo.com' <ginavaldi@yahoo.com>
Asunto: Permiso para uso

Estimada Gloria buenas tardes

El año anterior tuve la oportunidad de conocerle en un Taller que organizó Iván López y se lo dictó en Quito.

Le escribo ahora con el interés de solicitarle su autorización para utilizar el Modelo que usted diseño para Riesgo Psicosocial, para poder trabajarlo con un estudiante como material para el desarrollo de su disertación de grado:

"Elaboración de un Perfil Psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador durante el Año 2018"

Una vez aprobado de su parte, daremos inicio a este estudio, que considero relevante para iniciar con el uso de este modelo acá en Ecuador.

Muchas gracias su respuesta y espero verle pronto.

Cordialmente,

Gina Valdivieso
Docente
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Teléfono: 2991700 ext. 1995



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

AVISO LEGAL: El presente correo electrónico no representa la opinión o el consentimiento oficial de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. Este mensaje es confidencial y puede contener información privilegiada la cual no puede ser usada ni divulgada a personas distintas de su destinatario. Está prohibida la retención, grabación, utilización, aprovechamiento o divulgación con cualquier propósito. Si por error recibe este mensaje, por favor destruya su contenido y avise a su remitente. En este aviso legal se omiten intencionalmente las tildes. Este mensaje ha sido revisado por un sistema antivirus, por lo que su contenido está libre de virus. This e-mail has been scanned by an antivirus system, so its contents is virus free.

Señor Ingeniero.

Roberto Ramos

Jefe Departamento de Seguridad

Dirección General Administrativa

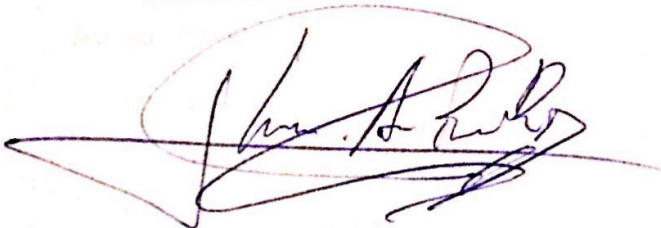
Presente.

De mis consideraciones:

Yo, Jhosua Andres Parra Robles estudiante de la Facultad de Psicología, cursando el décimo semestre de la carrera de Psicología Organizacional, solicito a usted muy comedidamente se me conceda la autorización para aplicar la "Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial" a 23 personas con el cargo de Vigilancia para obtener datos que se tomarán en cuenta en la disertación "Elaboración de un Perfil Psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador durante el Año 2018", actividad que me encuentro realizando, una vez que obtuve la autorización de la Dra. Liesel Pérez, Directora de Seguridad y Salud Ocupacional.

Por la atención brindada a la presente quedo de usted muy agradecido.

Atentamente,



Jhosua Andres Parra Robles

C.I.1712715968

Señor Licenciado.

Rubén Pérez

Jefe Servicios Generales

Dirección de Mantenimiento y Servicios Generales

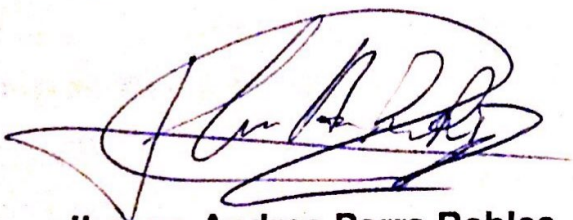
Presente.

De mis consideraciones:

Yo, Jhosua Andres Parra Robles estudiante de la Facultad de Psicología, cursando el décimo semestre de la carrera de Psicología Organizacional, solicito a usted muy comedidamente se me conceda la autorización para aplicar la "Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial" a 32 personas con el cargo de Conserje para obtener datos que se tomarán en cuenta en la disertación "Elaboración de un Perfil Psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador durante el Año 2018", actividad que me encuentro realizando, una vez que obtuve la autorización de la Dra. Liesel Pérez, Directora de Seguridad y Salud Ocupacional.

Por la atención brindada a la presente quedo de usted muy agradecido.

Atentamente,



Jhosua Andres Parra Robles

C.I.1712715968



FECHA: - 8 JUN. 2018

HORA: 13h04

Doctora.

Graciela Monesterolo

Directora General Académica

Presente.

No.:

RECIBIDO: Silvana

De mis consideraciones:

Yo, Jhosua Andres Parra Robles estudiante de la Facultad de Psicología, cursando el décimo semestre de la carrera de Psicología Organizacional, solicito a usted muy comedidamente se me conceda la autorización para aplicar la "Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial" a 54 personas con el cargo de Docente para obtener datos que se tomarán en cuenta en la disertación "Elaboración de un Perfil Psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador durante el Año 2018", actividad que me encuentro realizando, una vez que obtuve la autorización de la Dra. Liesel Pérez, Directora de Seguridad y Salud Ocupacional.

Por la atención brindada a la presente quedo de usted muy agradecido.

Atentamente,

Jhosua Andres Parra Robles

C.I.1712715968

Telf: 0984896269

Mail: jparra074@puce.edu.ec



Master.

Doris Tejada

Directora de Recursos Humanos y Nómina

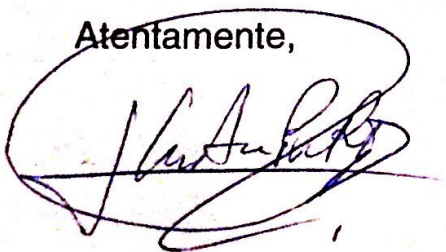
Presente.

De mis consideraciones:

Yo, Jhosua Andres Parra Robles estudiante de la Facultad de Psicología, cursando el décimo semestre de la carrera de Psicología Organizacional, solicito a usted muy comedidamente se me pueda facilitar la entrega de descriptivos de cargo de Conserjería, Docencia y Vigilancia para desarrollar datos que se tomarán en cuenta en la disertación "Elaboración de un Perfil Psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador durante el Año 2018", actividad que me encuentro realizando, una vez que obtuve la autorización de la Dra. Liesel Pérez, Directora de Seguridad y Salud Ocupacional.

Por la atención brindada a la presente quedo de usted muy agradecido.

Atentamente,

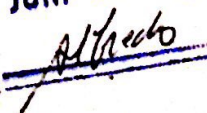


Jhosua Andres Parra Robles

C.I.1712715968

Telf: 0984896269

Mail: jparra074@puce.edu.ec

P
U
C
E
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Y NÓMINA
08 JUN. 2018
RECIBIDO: 

Quito, 10 de enero de 2019

Máster,

Doris Tejada

Directora de Desarrollo Docente (E)

Presente.

De mis consideraciones:

Yo, Jhosua Andres Parra Robles, estudiante de la Facultad de Psicología, egresado de la carrera de Psicología Organizacional, solicito a usted comedidamente se me pueda facilitar la entrega del descriptivo de cargo de Docencia, con las funciones de Gestión, Investigación, Vinculación y Docencia, para desarrollar los datos que se tomarán en cuenta para la disertación "Elaboración de un Perfil Psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador", actividad que me encuentro realizando, una vez que se obtuvo la autorización de la Dra. Liesel Pérez, Directora de Seguridad y Salud Ocupacional.

Por la atención brindada a la presente quedo de usted muy agradecido.

Atentamente,

C.I. 1718977059

Telf: 0984896269

Mail: jparra074@puce.edu.ec

jhosuartt@gmail.com



Este Documento de Consentimiento Informado tiene dos partes:

- Información
- Formulario de Consentimiento (para firmar si está de acuerdo en participar) Se le dará una copia del Documento completo de Consentimiento Informado

Este Formulario de Consentimiento Informado se dirige a hombres y mujeres con cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia, a quienes se les invita a participar en la investigación de la “Elaboración de un Perfil Psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Propósito

La aplicación de la “Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial” es realizada con el objeto de poder llevar a cabo la elaboración de un perfil psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la PUCE, para poder contar con un instrumento que identifique los riesgos psicosociales enfocándose en las funciones inherentes a los cargos, justificando en el art. 3 de la LOES en donde se establece “asegurar el pleno goce de los derechos plasmados en la constitución Ecuatoriana”, por lo cual en este caso al tratarse de la salud de los colaboradores, se aplicará el instrumento mencionado para obtener resultados con la especificidad del riesgo intralaboral, así como del extralaboral (en el medio social) contemplando los factores que inciden en cada cargo y finalmente proponer perfiles psicosociales.

Participación

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria.

Descripción del proceso

Durante la investigación, se le realizara una entrevista semiestructurada para que pueda contestar con su información correctamente alineada a la realidad de su cargo, con un tiempo de duración de 1 hora.



Documento de Consentimiento Informado para la aplicación de la “Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial”

Confidencialidad

Los resultados arrojados por la presentación se manejarán con absoluta confidencialidad y no serán utilizados con ninguna otra investigación, por lo cual se utilizarán códigos utilizando un número de identificación en las respuestas de la entrevista, por lo tanto la información permanecerá anónima; en caso que se desee conocer los resultados deberá anotar sus nombres en cada cuestionario para poder identificarlo y posteriormente establecer la devolución de su información.

Le recordamos que, puede dejar de participar en la investigación en cualquier momento que quiera, es su elección y todos sus derechos serán respetados.

Información de Contacto

Si usted tiene alguna pregunta acerca de este proyecto, por favor ponerse en contacto con:

Estudiante: Jhosua Andres Parra Robles; **Telf:** 0984896269; **Mail:** jparra074@puce.edu.ec; jhosuartt@gmail.com

Profesor Guía: Gina Marcela Valdivieso Miño **Telf:** 22991700 **ext:**1995; **Mail:** gvaldivieso@puce.edu.ec

Además, para cualquier consulta o inconveniente que se presentará usted puede ponerse en contacto con:

Decana Facultad de Psicología: Paulina Nora Barahona Cruz; **Telf:** 22991700 **Ext:** 2168;

Mail: pbarahona@puce.edu.ec

Consentimiento

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera mis labores.

Nombre del Participante:	Nombre del Investigador:
Cargo del Participante:	Cargo del Investigador:
Firma del Participante:	Firma del Investigador:
C.I.:	C.I.:
Fecha:	Fecha:

Este Documento de Consentimiento Informado tiene dos partes:

- Información
- Formulario de Consentimiento (para firmar si está de acuerdo en participar) Se le dará una copia del Documento completo de Consentimiento Informado

Este Formulario de Consentimiento Informado se dirige a hombres y mujeres con cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia, a quienes se les invita a participar en la investigación de la “Elaboración de un Perfil Psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Propósito

La aplicación de la “Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial” es realizada con el objeto de poder llevar a cabo la elaboración de un perfil psicosocial en los cargos de Conserjería, Docencia y Vigilancia de la PUCE, para poder contar con un instrumento que identifique los riesgos psicosociales enfocándose en las funciones inherentes a los cargos, justificando en el art. 3 de la LOES en donde se establece “asegurar el pleno goce de los derechos plasmados en la constitución Ecuatoriana”, por lo cual en este caso al tratarse de la salud de los colaboradores, se aplicará el instrumento mencionado para obtener resultados con la especificidad del riesgo intralaboral, así como del extralaboral (en el medio social) contemplando los factores que inciden en cada cargo y finalmente proponer perfiles psicosociales.

Participación

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria.

Descripción del proceso

Durante la investigación, se le entregará 4 cuestionarios para que pueda contestar con su información correctamente alineada a la realidad de su cargo, todos con un tiempo de duración de 1 hora y media en conjunto; los cuestionarios a realizar son:

1. Cuestionarios para factores intralaborales.
2. Cuestionarios para factores extralaborales.
3. Cuestionario niveles de estrés.
4. Cuestionarios datos generales.



Documento de Consentimiento Informado para la aplicación de la “Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial”

Confidencialidad

Los resultados arrojados por la presentación se manejarán con absoluta confidencialidad y no serán utilizados con ninguna otra investigación, por lo cual se utilizarán códigos utilizando un número de identificación en las respuestas de los cuestionarios y en la entrevista, por lo tanto la información permanecerá anónima; en caso que se desee conocer los resultados deberá anotar sus nombres en cada cuestionario para poder identificarlo y posteriormente establecer la devolución de su información.

Le recordamos que, puede dejar de participar en la investigación en cualquier momento que quiera, es su elección y todos sus derechos serán respetados.

Información de Contacto

Si usted tiene alguna pregunta acerca de este proyecto, por favor ponerse en contacto con:

Estudiante: Jhosua Andres Parra Robles; **Telf:** 0984896269; **Mail:** jparra074@puce.edu.ec; jhosuartt@gmail.com

Profesor Guía: Gina Marcela Valdivieso Miño **Telf:** 22991700 **ext:**1995; **Mail:** gvaldivieso@puce.edu.ec

Además, para cualquier consulta o inconveniente que se presentará usted puede ponerse en contacto con:

Decana Facultad de Psicología: Paulina Nora Barahona Cruz; **Telf:** 22991700 **Ext:** 2168;

Mail: pbarahona@puce.edu.ec

Consentimiento

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera mis labores.

Nombre del Participante:	Nombre del Investigador:
Cargo del Participante:	Cargo del Investigador:
Firma del Participante:	Firma del Investigador:
C.I.:	C.I.:
Fecha:	Fecha:

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL
FORMA A**

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X				

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL
FORMA B**

Fecha de aplicación:

dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X				

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

FICHA DE DATOS GENERALES

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una solaopción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una solaopción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**FORMATO MODELO PARA PRESENTAR INFORME DE RESULTADOS DEL
CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL**

FORMA A

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	<input type="text"/>
Número de identificación (ID):	<input type="text"/>
Cargo:	<input type="text"/>
Departamento o sección:	<input type="text"/>
Edad:	<input type="text"/>
Sexo:	<input type="text"/>
Fecha de aplicación del cuestionario:	<input type="text"/>
Nombre de la empresa:	<input type="text"/>

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	<input type="text"/>
Número de identificación (c.c.):	<input type="text"/>
Profesión:	<input type="text"/>
Postgrado:	<input type="text"/>
No Tarjeta profesional*:	<input type="text"/>
No. Licencia en salud ocupacional*:	<input type="text"/>
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*	<input type="text"/>

* Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Relaciones sociales en el trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Retroalimentación del desempeño	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Relación con los colaboradores (subordinados)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		<input type="text"/>	<input type="text"/>
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Capacitación	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Participación y manejo del cambio	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Control y autonomía sobre el trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		<input type="text"/>	<input type="text"/>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Demandas emocionales	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Demandas cuantitativas	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Exigencias de responsabilidad del cargo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Demandas de carga mental	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Consistencia del rol	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Demandas de la jornada de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
DEMANDAS DEL TRABAJO		<input type="text"/>	<input type="text"/>
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Reconocimiento y compensación	<input type="text"/>	<input type="text"/>
RECOMPENSAS		<input type="text"/>	<input type="text"/>
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		<input type="text"/>	<input type="text"/>

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- " 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.
- " 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.
- " 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.
- " 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.
- " 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.

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DE EVALUADOR

RECOMENDACIONES PARTICULARES

Fecha de elaboración del informe:

dd	mm	aaaa

Firma del evaluador:

**FORMATO MODELO PARA PRESENTAR INFORME DE RESULTADOS DEL
CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL**

FORMA B

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA B

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	
Número de identificación (ID):	
Cargo:	
Departamento o sección:	
Edad:	
Sexo:	
Fecha de aplicación del cuestionario:	
Nombre de la empresa:	

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	
Número de identificación (c.c.):	
Profesión:	
Postgrado:	
No Tarjeta profesional*:	
No. Licencia en salud ocupacional*:	
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	

* Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo		
	Relaciones sociales en el trabajo		
	Retroalimentación del desempeño		
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO			
Control sobre el trabajo	Claridad de rol		
	Capacitación		
	Participación y manejo del cambio		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		
	Control y autonomía sobre el trabajo		
CONTROL SOBRE EL TRABAJO			
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		
	Demandas emocionales		
	Demandas cuantitativas		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		
	Demandas de carga mental		
	Demandas de la jornada de trabajo		
DEMANDAS DEL TRABAJO			
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		
	Reconocimiento y compensación		
RECOMPENSAS			
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL			

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Formato de datos generales de identificación de puesto de trabajo

**FORMATO DE DATOS GENERALES
DE IDENTIFICACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO**

Fecha de recolección de la información:

dd	mm	aaaa

Fuentes de información consultada:

a. Nombre del puesto de trabajo:

b. Nombre del área a la que pertenece el puesto:

c. Ubicación del puesto de trabajo en el organigrama del área:

d. Cargo del jefe inmediato:

e. Número de personas que supervisa el puesto bajo análisis y nombres de los cargos de estas personas:

f. Ubicación física del puesto de trabajo:

g. Número de personas que ocupan el puesto bajo análisis:

h. Objetivos de trabajo del puesto o principales resultados que se esperan de quien lo ocupe :

i. Funciones asignadas al puesto de trabajo (describir las funciones asignadas al puesto e indicar los días y horarios en que se realizan).

--

j. Principales responsabilidades asignadas al puesto de trabajo (bienes de elevada cuantía, personas a cargo, resultados de toda un área de trabajo, seguridad, vida o salud de otras personas, información confidencial).

--

k. Formación académica requerida para desempeñar el puesto:

--

l. Experiencia requerida para desempeñar el puesto

Área de experiencia

Tiempo de experiencia

--

--

m. El trabajo realizado en este puesto, ¿varía por algunas condiciones especiales? (p. ej.: cierre de mes, mantenimientos, auditorías, proyectos especiales, licitaciones, etc.) Describa la condición especial y los días u horas que dura esta condición. (Ver el término variación en el glosario)

n. Duración habitual de la jornada laboral diaria (en horas) establecida por la empresa y pausas de la jornada (almuerzo y otras pausas):

o. Comentarios o información adicional:

**Formato de programación de observación / entrevista de
puesto de trabajo**

FORMATO DE PROGRAMACIÓN DE OBSERVACIONES / ENTREVISTAS DE PUESTO DE TRABAJO

Nombre del puesto de trabajo analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

Nombre de la persona de contacto en la empresa:

Cargo de la persona de contacto en la empresa:

Nombre del evaluador:

Formación académica del evaluador:

NÚMERO DE OBSERVACIÓN/ ENTREVISTA	FECHA (dd/mm/aaaa)	DÍA DE LA SEMANA	HORA	LUGAR	NOMBRE DEL TRABAJADOR
1					
2					
3					

Formato de registro de observación / entrevista

FORMATO DE REGISTRO DE OBSERVACIÓN / ENTREVISTA

Nombre del puesto de trabajo analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

Observación / entrevista N°:

Fecha de la observación / entrevista:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

dd

mm

aaaa

Hora de inicio de la observación /
entrevista:

<input type="text"/>	AM
<input type="text"/>	PM

Hora de finalización de la observación /
entrevista:

<input type="text"/>	AM
<input type="text"/>	PM

Lugar específico de la observación / entrevista:

Tareas o actividades desarrolladas por el
trabajador durante la observación / entrevista:

Nombre del evaluador:

DEMANDAS CUANTITATIVAS	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo						
2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.							
3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado							

	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA				
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	4. Exigencia de memoria, atención y concentración.					
	5. Exigencia de altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).					
	6. Elevada cantidad de información que se usa bajo presión de tiempo.					
	7. Elevada cantidad de información que se usa de forma simultánea.					
	8. La información necesaria para realizar el trabajo es compleja.					

DEMANDAS EMOCIONALES	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
	9. Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.						
10. Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.							
11. Requerimiento de ocultar o simular emociones o sentimientos.							

EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
	12. Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.						
13. Responsabilidad directa por supervisión de personal.							
14. Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.							
15. Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía.							
16. Responsabilidad directa por dinero de la organización.							
17. Responsabilidad directa por información confidencial.							

	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
					Descripción	Descripción	Descripción
CONSISTENCIA DEL ROL	18. Falta de recursos, personas o herramientas necesarias para desarrollar el trabajo.						
	19. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.						
	20. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.						
	21. Solicitudes o requerimientos que van en contra de los principios éticos, técnicos, de seguridad o de calidad del servicio o producto.						

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
	22. Ruido que afecta negativamente.						
23. Iluminación que afecta negativamente.							
24. Temperatura que afecta negativamente.							
25. Condiciones de ventilación que afectan negativamente.							
26. Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.							

	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
					Descripción	Descripción	Descripción
(continuación)	27. Condiciones de orden y aseo que afectan negativamente.						
	28. Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.						
	29. Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo.						
	30. Preocupación ante la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo.						
	31. Exigencias de esfuerzo físico que afectan negativamente.						

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	CONDICIÓN	OBSERVACION / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
	32. Trabajo en horario nocturno.						
33. Días de trabajo consecutivos sin descanso.					NO APLICA		

Formato de consolidación de hallazgos

FORMATO DE CONSOLIDACIÓN DE HALLAZGOS

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:

Número de identificación (c.c.):

Profesión:

Postgrado:

No Tarjeta profesional*:

No. Licencia en salud ocupacional*:

Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:

* Todo informe de consolidación de hallazgos que carezca de estos datos *no será válido*.

Fecha de consolidación de hallazgos:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

dd

mm

aaaa

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas .				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo .				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Guías específicas de entrevista semiestructurada

Cuadro 1. Guía específica para hacer la entrevista semiestructurada sobre control y autonomía sobre el trabajo.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO			
DEFINICIÓN	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden o secuencia de trabajo es restringido o inexistente, lo cual implica que el trabajador tiene pocas posibilidades de tomar decisiones y realizar el trabajo con su propio criterio. ■ El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos de trabajo es restringido o inexistente, por lo cual el trabajador tiene limitadas posibilidades de decidir cuándo hacer una pausa en su trabajo. 		
CONDICIONES	PREGUNTAS PARA INDAGAR LA CONDICIÓN PSICOSOCIAL ¹³ (Como entrevistador, su tarea será la de seleccionar dentro de estas preguntas aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes.)	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO	
		Frecuencia de presentación	Intensidad
Condición 1. Margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden o secuencia para hacer el trabajo.	¿En su trabajo, puede tomar decisiones sin consultar a otras personas? (explíqueme y describa situaciones que reflejen su respuesta). ¿Sobre qué aspectos de su trabajo puede tomar decisiones sin consultar a otras personas? (explíqueme). ¿Puede tomar decisiones sobre su trabajo sin consultar a su jefe? (explíqueme y describa situaciones que reflejen su respuesta). ¿Qué tanta autonomía tiene sobre su trabajo? (describa situaciones que reflejen su respuesta). ¿Qué tanta libertad tiene para hacer su trabajo? (describa situaciones que reflejen su respuesta).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar con qué frecuencia se presenta la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los <u>efectos más probables</u> en <u>términos de enfermedad y afectaciones negativas en</u> la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 2. Margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos de trabajo.	¿En su trabajo puede decidir a qué velocidad realiza las actividades? (explíqueme y describa situaciones que reflejen su respuesta). ¿Al hacer su trabajo puede parar cuando quiera? (explíqueme y describa situaciones que reflejen su respuesta). ¿Al hacer su trabajo puede decidir qué cantidad de actividades realizar?(explíqueme y describa situaciones que reflejen su respuesta). ¿Cuenta con la suficiente autonomía de decisión para obtener los resultados esperados durante la ejecución de su trabajo? (describa situaciones que reflejen su respuesta).		

¹³ Las preguntas de este cuadro están dirigidas a los trabajadores que ocupan el puesto en estudio. Para realizar la entrevista al jefe del puesto, las preguntas se deben ajustar; por ejemplo, si se busca dirigir la primera pregunta de este cuadro a un jefe sería: "¿en el trabajo que se hace en el puesto X, se pueden tomar decisiones sin consultar a otras personas?".

Cuadro 2. Guía específica para efectuar la entrevista semiestructurada sobre oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS			
DEFINICIÓN	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ El trabajo no permite al individuo adquirir conocimientos y habilidades nuevas o aplicar y desarrollar las que ya tiene. ■ En la empresa se asignan tareas para las que los trabajadores no se encuentran calificados. 		
CONDICIONES	PREGUNTAS PARA INDAGAR LA CONDICIÓN PSICOSOCIAL ¹⁴ (Como entrevistador, su tarea será la de seleccionar dentro de estas preguntas aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes.)	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO	
		Frecuencia de presentación	Intensidad
Condición 3. Adquisición de conocimientos y habilidades nuevas y aplicación y desarrollo de los conocimientos y habilidades que ya se tienen.	<p>¿En su trabajo tiene la posibilidad de poner en práctica sus conocimientos y habilidades? (explíqueme o describa situaciones que reflejen su respuesta).</p> <p>¿En su trabajo tiene la posibilidad de aprender o hacer cosas nuevas? (explíqueme o describa situaciones que reflejen su respuesta).</p> <p>¿Qué cosas nuevas ha aprendido gracias a su trabajo? (amplíe su respuesta, explíqueme).</p> <p>¿Qué oportunidades le ha dado este trabajo para aprender cosas nuevas? (explíqueme).</p> <p>¿Qué conocimientos o habilidades ha desarrollado gracias a su trabajo?</p> <p>¿Qué conocimientos se necesitan para desempeñar el cargo que usted ocupa?</p> <p>¿Qué habilidades o destrezas se necesitan para desempeñar el cargo que usted ocupa?</p> <p>¿Cuál es su formación académica u ocupacional?</p> <p>¿Qué estudios o preparación tiene usted?</p> <p>¿Cuál era su experiencia profesional/ocupacional antes de ocupar este cargo?</p>	El experto deberá indagar la información que le permita documentar con qué frecuencia se presenta la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los <u>efectos más probables</u> en términos de <u>enfermedad</u> y <u>afectaciones negativas en</u> la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 4. Asignación del trabajo según calificación de los empleados.			

¹⁴ Las preguntas de este cuadro están dirigidas a los trabajadores que ocupan el puesto en estudio. Para realizar la entrevista al jefe del puesto, las preguntas se deben ajustar; por ejemplo, si se busca dirigir la primera pregunta de este cuadro a un jefe sería: "¿en el trabajo que se hace en el puesto X, los empleados pueden poner en práctica los conocimientos y habilidades que tienen?".

Cuadro 3. Guía específica para hacer la entrevista semiestructurada sobre oportunidades de participación y manejo del cambio.

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO			
DEFINICIÓN	<p>Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p> <p>Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios que se suscitan en la empresa y pueden afectarlo en su puesto de trabajo. ▪ En el proceso de cambio no se solicita, o se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. ▪ Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. 		
CONDICIONES	PREGUNTAS PARA INDAGAR LA CONDICIÓN PSICOSOCIAL ¹⁵ (Como entrevistador, su tarea será la de seleccionar dentro de estas preguntas aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes.)	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO	
		Frecuencia de presentación	Intensidad
Condición 5. Información de los cambios (suficiencia, claridad y oportunidad).	¿Cuáles son los cambios más importantes que se han presentado en la empresa durante el último año? ¿Por qué? ¿En el último año se han presentado en la empresa cambios que lo afectan? (en caso afirmativo se solicita al entrevistado que describa los cambios y explique los efectos o consecuencias que ha habido en el puesto de trabajo).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar con qué frecuencia se presenta la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los <u>efectos más probables</u> en términos de <u>enfermedad y afectaciones negativas</u> en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 6. Participación de los trabajadores en los cambios que se suscitan en la empresa y que pueden afectarlo en su puesto de trabajo.	¿Cuáles son los cambios más importantes que se han presentado en su puesto de trabajo durante el último año? Cuando se presentan cambios en la empresa que pueden afectarlo en su puesto de trabajo, ¿le preguntan por sus sugerencias y opiniones? (explíqueme y describa situaciones que reflejen su respuesta). ¿Cómo han afectado esos cambios el desarrollo de su trabajo? ¿Cómo se entera usted de los cambios que se presentan en la empresa o en su puesto de trabajo?		
Condición 7. Repercusiones de los cambios sobre el trabajo.	¿Qué información recibe usted sobre los cambios que se presentan en la empresa o en su puesto de trabajo? ¿Recibe a tiempo la información sobre los cambios que ocurren en la empresa o en su puesto de trabajo? (explíqueme y describa situaciones que reflejen su respuesta). ¿Le explican claramente los cambios que ocurren en su puesto de trabajo? (explíqueme o describa situaciones que reflejen su respuesta).		

¹⁵ Las preguntas de este cuadro están dirigidas a los trabajadores que ocupan el puesto en estudio. Para realizar la entrevista al jefe del puesto, las preguntas se deben ajustar; por ejemplo, si se busca dirigir la segunda pregunta de este cuadro a un jefe sería: "¿en el último año se han presentado cambios en la empresa que hayan afectado el puesto X?"

Cuadro 4. Guía específica para hacer la entrevista semiestructurada sobre claridad de rol.

CLARIDAD DE ROL			
DEFINICIÓN	<p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando la organización no ha dado a conocer al trabajador la suficiente información sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.</p>		
CONDICIONES	PREGUNTAS PARA INDAGAR LA CONDICIÓN PSICOSOCIAL¹⁶ (Como entrevistador, su tarea será la de seleccionar dentro de estas preguntas aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes.)	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO	
		Frecuencia de presentación	Intensidad
Condición 8. Información sobre los objetivos, las funciones, el nivel de responsabilidad, el margen de autonomía y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa (suficiencia, claridad y oportunidad de la información).	¿Cuáles son los objetivos de su trabajo? ¿En qué momento y de qué forma conoció los objetivos de su trabajo? ¿Cuáles son las principales actividades o funciones que usted debe desempeñar en su trabajo? ¿Cómo afecta su trabajo a otras personas del área/sección o a otros empleados de la empresa de otras áreas? ¿En la empresa le han explicado claramente cuáles son las actividades o funciones que debe hacer? (explíqueme). ¿En la empresa le han explicado claramente cuáles son sus principales responsabilidades? (explíqueme). ¿Tiene dudas respecto a qué decisiones puede tomar en su trabajo? (explíqueme). ¿Quisiera aclarar algún aspecto de su trabajo con su jefe inmediato? (en caso afirmativo, solicite al entrevistado explicación de su respuesta).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar con qué frecuencia se presenta la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los <u>efectos más probables</u> en términos de <u>enfermedad y afectaciones negativas</u> en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.

¹⁶ Las preguntas de este cuadro están dirigidas a los trabajadores que ocupan el puesto en estudio. Para realizar la entrevista al jefe del puesto, las preguntas se deben ajustar; por ejemplo, si se busca dirigir la segunda pregunta de este cuadro a un jefe sería: “¿en qué momento y de qué forma conocieron los trabajadores del puesto X los objetivos de su trabajo?”

Cuadro 5. Guía específica para hacer la entrevista semiestructurada sobre capacitación.

CAPACITACIÓN			
DEFINICIÓN	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ El acceso a las actividades de inducción, capacitación o entrenamiento es limitado o inexistente. ■ Las actividades de inducción, capacitación o entrenamiento no responden a las necesidades de formación para el efectivo desempeño del trabajo. 		
CONDICIONES	PREGUNTAS PARA INDAGAR LA CONDICIÓN PSICOSOCIAL¹⁷ (Como entrevistador, su tarea será la de seleccionar dentro de estas preguntas aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes.)	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO	
		Frecuencia de presentación	Intensidad
Condición 9. Acceso a actividades de inducción, capacitación o entrenamiento.	Cuénteme sobre los cursos o entrenamientos que le han dado en esta empresa para hacer su trabajo. ¿Qué capacitación o entrenamiento ha recibido en el último año? ¿Qué actividades de capacitación reciben las personas que hacen su mismo trabajo en la empresa? ¿Le han servido las actividades de capacitación que ha recibido? ¿Por qué? (solicite explicación de la respuesta). ¿Qué utilidad ve usted en las actividades de capacitación que le brinda la empresa? ¿En la empresa se brinda orientación, entrenamiento o inducción a los trabajadores que ingresan por primera vez? (explíqueme y describa situaciones que reflejen su respuesta). ¿Cuándo una persona entra a esta empresa, recibe inducción? (explíqueme y describa situaciones que reflejen su respuesta).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar con qué frecuencia se presenta la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los <u>efectos más probables</u> en términos de <u>enfermedad y afectaciones negativas en</u> la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 10. Utilidad y pertinencia de las actividades de inducción, capacitación o entrenamiento.			

¹⁷ Las preguntas de este cuadro están dirigidas a los trabajadores que ocupan el puesto en estudio. Para realizar la entrevista al jefe del puesto, las preguntas se deben ajustar; por ejemplo, si se busca dirigir la primera pregunta de este cuadro a un jefe sería: “¿cuál es la capacitación que la empresa brinda a los empleados que ocupan el puesto de trabajo X?”

Cuadro 6. Guía específica para hacer la entrevista semiestructurada sobre relación con los colaboradores (subordinados).

RELACIÓN CON LOS COLABORADORES (SUBORDINADOS)			
DEFINICIÓN	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.		
	Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando: <ul style="list-style-type: none"> — La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. — El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. 		
CONDICIONES	PREGUNTAS PARA INDAGAR LA CONDICIÓN PSICOSOCIAL ¹⁸ (Como entrevistador, su tarea será la de seleccionar dentro de estas preguntas aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes.)	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO	
		Frecuencia de presentación	Intensidad
Condición 11. Ejecución del trabajo, consecución de resultados y solución de problemas del grupo de colaboradores.	¿Cómo describiría el desempeño de sus colaboradores? ¿Qué aspectos quisiera que sus colaboradores mejoraran de su desempeño? ¿Cuáles son las principales fortalezas de sus colaboradores como grupo de trabajo? ¿Qué le gustaría que mejoraran sus colaboradores? ¿Por qué? ¿Cuáles son las principales dificultades que se le presentan con sus colaboradores? ¿Cómo es la relación con sus colaboradores? ¿Describame cómo se comunican sus colaboradores con usted? ¿Cuáles son las principales dificultades de comunicación que tienen sus colaboradores? ¿Cómo es el trato que usted recibe de parte de sus colaboradores? Si usted tiene algún problema laboral, ¿usualmente qué tipo de apoyo recibe de sus colaboradores? (explíqueme y describa situaciones que reflejen su respuesta).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar con qué frecuencia se presenta la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los <u>efectos más probables</u> en términos de <u>enfermedad y afectaciones negativas</u> en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 12. Comunicación y relación entre jefe y colaboradores.			
Condición 13. Apoyo social de los colaboradores.			

¹⁸ Las preguntas que se presentan en este cuadro están dirigidas para trabajadores que ocupan cargos en los que son jefes de otras personas, por cuanto el tema de la exploración son las características de interacción con sus subordinados. Para realizar la entrevista al jefe de este puesto, las preguntas deberán ser ajustadas a fin que el entrevistado aporte sus apreciaciones respecto a la relación que se establece entre el cargo en estudio (un jefe) y su grupo de colaboradores.

Formato de registro de entrevista

FORMATO DE REGISTRO DE ENTREVISTA

Nombre del puesto de trabajo analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

Entrevista N°:

Fecha de la entrevista:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
dd	mm	aaaa

Hora de inicio de la entrevista:

<input type="text"/>	AM
<input type="text"/>	PM

Hora de finalización de la entrevista:

<input type="text"/>	AM
<input type="text"/>	PM

Lugar específico de la entrevista:

Nombre del evaluador:

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	CONDICIÓN	ENTREVISTA		
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación Descripción	Intensidad Descripción
	Condición 1. Margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden o secuencia para hacer el trabajo.			
Condición 2. Margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos de trabajo.				

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y	CONDICIÓN	ENTREVISTA		
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación Descripción	Intensidad Descripción
	Condición 3. Adquisición de conocimientos y habilidades nuevas y aplicación y desarrollo de los conocimientos y habilidades que ya se tienen.			
Condición 4. Asignación del trabajo según calificación de los empleados.				

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	ENTREVISTA			
	CONDICIÓN	Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación	Intensidad
			Descripción	Descripción
	Condición 5. Información de los cambios (suficiencia, claridad y oportunidad).			
Condición 6. Participación de los trabajadores en los cambios que se suscitan en la empresa y que pueden afectarlo en su puesto de trabajo.				
Condición 7. Repercusiones de los cambios sobre el trabajo.				

	CONDICIÓN	ENTREVISTA		
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación Descripción	Intensidad Descripción
CLARIDAD DE ROL	Condición 8. Información sobre los objetivos, las funciones, el nivel de responsabilidad, el margen de autonomía y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa (suficiencia, claridad y oportunidad de la información).			

	CONDICIÓN	ENTREVISTA		
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación Descripción	Intensidad Descripción
CAPACITACIÓN	Condición 9. Acceso a actividades de inducción, capacitación o entrenamiento.			
	Condición 10. Utilidad y pertinencia de las actividades de inducción, capacitación o entrenamiento.			

RELACIÓN CON LOS COLABORADORES (SUBORDINADOS)	CONDICIÓN	ENTREVISTA		
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación Descripción	Intensidad Descripción
	Condición 11. Ejecución del trabajo, consecución de resultados y solución de problemas del grupo de colaboradores.			
	Condición 12. Comunicación y relación entre jefe y colaboradores.			
Condición 13. Apoyo social de los colaboradores.				

Formato de consolidación de hallazgos

FORMATO DE CONSOLIDACIÓN DE HALLAZGOS DE LAS ENTREVISTAS

DATOS DEL PUESTO EVALUADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:

Número de identificación (c.c.):

Profesión:

Postgrado:

No Tarjeta profesional*:

No. Licencia en salud ocupacional*:

Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:

* Todo informe de consolidación de hallazgos que carezca de estos datos *no será válido*.

Fecha de consolidación de hallazgos:

dd	mm	aaaa

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
	Condición 3. Adquisición de conocimientos y habilidades nuevas y aplicación y desarrollo de los conocimientos y habilidades que ya se tienen.								
	Condición 4. Asignación del trabajo según calificación de los empleados.								

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	Condición 5. Información de los cambios (suficiencia, claridad y oportunidad).								
	Condición 6. Participación de los trabajadores en los cambios que se suscitan en la empresa y que pueden afectarlo en su puesto de trabajo.								
	Condición 7. Repercusiones de los cambios sobre el trabajo.								

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
CLARIDAD DE ROL	Condición 8. Información sobre los objetivos, las funciones, el nivel de responsabilidad, el margen de autonomía y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa (suficiencia, claridad y oportunidad de la información).								

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
CAPACITACIÓN	Condición 9. Acceso a actividades de inducción, capacitación o entrenamiento.								
	Condición 10. Utilidad y pertinencia de las actividades de inducción, capacitación o entrenamiento.								

RELACIÓN CON LOS COLABORADORES (SUBORDINADOS)	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
	Condición 11. Ejecución del trabajo, consecución de resultados y solución de problemas del grupo de colaboradores.								
	Condición 12. Comunicación y relación entre jefe y colaboradores.								
	Condición 13. Apoyo social de los colaboradores.								

Formato de informe de resultados de entrevistas semiestructuradas

INFORME DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

DATOS DEL PUESTO EVALUADO

Nombre del puesto de trabajo
analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:

Número de identificación (c.c.):

Profesión:

Postgrado:

No Tarjeta profesional*:

No. Licencia en salud ocupacional*:

Fecha de expedición de la licencia en
salud ocupacional*:

* Todo informe de resultados que carezca de estos datos *no será válido*

Fecha de elaboración del informe:

dd	mm	aaaa

Dimensiones que <i>no</i> representan riesgo psicosocial	Condición	Observaciones y comentarios del evaluador

Otros hallazgos importantes

Conclusión de la evaluación

Recomendaciones

Firma del evaluador:

Guía Específica de Grupos Focales

CUADRO 1. GUÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR UN GRUPO FOCAL SOBRE CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

ASPECTOS GENERALES

Tema del grupo focal:
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO
Objetivo del grupo focal:
<p>Identificar los atributos de la gestión del jefe inmediato en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La planificación y asignación del trabajo. ● Consecución o logro de resultados. ● La resolución de conflictos. ● La participación que brinda a sus colaboradores. ● Los mecanismos que utiliza para mantener la motivación de sus colaboradores. ● La comunicación y forma de interacción con sus colaboradores. ● El apoyo social que brinda a sus colaboradores.
Duración recomendada del grupo focal
Mínimo 1 hora Máximo 2 horas
Participantes del grupo focal
<p>Mínimo 6 personas, máximo 12. El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que estén bajo la supervisión del mismo jefe o grupo de jefes.</p>

PREGUNTAS (recuerde que las siguientes preguntas son una guía. Como moderador del grupo focal sus tareas serán: seleccionar aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes).

	Preguntas eje	Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
1	¿Cómo describirían el estilo de liderazgo de su jefe?	
2	¿Cómo planea su jefe las actividades que se hacen en el área?	¿Cuáles son las principales ventajas de la forma como su jefe planea el trabajo? ¿Cuáles son las principales desventajas de la forma como su jefe planea el trabajo?

Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
3	¿Cómo orienta su jefe inmediato las tareas o actividades que se deben hacer en el área?	¿Cuáles son los principales aportes de estas orientaciones? ¿Cuáles son las principales desventajas de estas orientaciones?
4	Cuando se presentan situaciones de conflicto entre las personas de su área, ¿qué hace su jefe?	¿Qué hace su jefe inmediato para ayudar a resolver los conflictos que se presentan en el área? ¿Cuáles son las principales acciones que realiza su jefe para solucionar los conflictos que se presentan en el grupo?
5	¿Qué hace su jefe para mantener la motivación de las personas de su área?	
6	¿Cuáles son las estrategias o mecanismos que emplea su jefe para comunicarse con los colaboradores?	¿Cuáles son las principales ventajas de las estrategias o mecanismos de comunicación que usa su jefe? ¿Cuáles son las principales limitaciones de las estrategias o mecanismos de comunicación que usa su jefe?
7	¿Su jefe facilita la participación de los trabajadores del área? (expliquen su respuesta) ¿Qué estrategias utiliza su jefe para promover la participación de las personas que trabajan en el área?	
8	¿Qué hace su jefe cuando algún trabajador tiene dificultades o problemas?	

Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

CUADRO 2. GUÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR UN GRUPO FOCAL SOBRE RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

ASPECTOS GENERALES

Tema del grupo focal:
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO
Objetivo del grupo focal:
<p>Indagar sobre la información que los trabajadores reciben con respecto a la forma como realizan su trabajo. Profundizar en los siguientes aspectos de la retroalimentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Posibilidad de recibirla (se recibe o no recibe retroalimentación) ● Claridad ● Oportunidad ● Utilidad para el desarrollo y mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Duración recomendada del grupo focal
Mínimo 1 hora Máximo 2 horas
Participantes en el grupo focal
<p>Mínimo 6 personas, máximo 12. El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que estén bajo la supervisión del mismo jefe o grupo de jefes.</p>

PREGUNTAS (recuerde que las siguientes preguntas son una guía. Como moderador del grupo focal sus tareas serán: seleccionar aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes).

Preguntas eje	Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
<p>1</p> <p>¿Cómo se evalúa el desempeño de los trabajadores del área? ¿Cómo se evalúa la forma de hacer el trabajo en esta área?</p>	<p>¿Qué medios o formas se utilizan en la empresa para dar a conocer a los trabajadores cómo es su desempeño en el trabajo? En esta área, ¿cómo se entera una persona si está haciendo bien o mal el trabajo?</p>

Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
2	¿Con qué frecuencia reciben algún tipo de evaluación o retroalimentación sobre su desempeño en el trabajo?	
3	¿La información que reciben sobre el desempeño en el trabajo es clara?	
4	¿Para qué se hace la evaluación de desempeño en su empresa?	<p>¿Para qué les sirve a ustedes la evaluación del desempeño?</p> <p>¿Para qué le sirve a la empresa la evaluación del desempeño de los trabajadores?</p> <p>¿Para qué usa la empresa la evaluación del desempeño de los trabajadores?</p>
5	¿Cada cuánto reciben información sobre la forma como están haciendo el trabajo?	

CUADRO 3. GUÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR UN GRUPO FOCAL SOBRE RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

ASPECTOS GENERALES

Tema del grupo focal:
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO
Objetivo del grupo focal:
<p>Indagar sobre las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, específicamente en lo relacionado con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilidades de establecer contacto e interacción con otras personas en el trabajo. • Calidad de las interacciones entre compañeros. En este aspecto se debe profundizar en las características del trato entre las diferentes personas en el trabajo. • La posibilidad de recibir apoyo social entre compañeros y la efectividad del apoyo recibido para atender problemas. • Características del trabajo en equipo. • Cohesión e integración del grupo de trabajo.
Duración recomendada del grupo focal
<p>Mínimo 1 hora Máximo 2 horas</p>
Participantes en el grupo focal
<p>Mínimo 6 personas, máximo 12. El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que laboren en un mismo grupo, área o dependencia.</p>

PREGUNTAS (recuerde que las siguientes preguntas son una guía. Como moderador del grupo focal sus tareas serán: seleccionar aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes).

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo [†]
1	¿Cómo describirían las relaciones entre las personas que trabajan en esta área?	Cuando se presentan problemas entre las personas, ¿cómo los resuelven?

[†] Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
2	¿Cuáles son las principales características de las relaciones entre personas que trabajan en esta área?	Expliquen esas características. ¿Cuáles son los aspectos más positivos de la forma como se tratan entre ustedes (compañeros de trabajo)? ¿Qué aspectos de la relación entre ustedes les gustaría mejorar?, ¿por qué?
3	¿Qué dificultades se presentan en la relación entre compañeros de esta área? ¿Cuáles son las principales dificultades que se presentan en las relaciones entre las personas que trabajan en esta área?	¿Qué situaciones dificultan las relaciones entre las personas del área? ¿Con qué frecuencia se presentan estas dificultades? ¿Por cuánto tiempo suelen permanecer estas dificultades? ¿Cuáles son los efectos o consecuencias de estas dificultades?
4	Situación para discutir ¹⁴ : Piensen que están en su lugar habitual de trabajo y se presenta la siguiente situación: <i>María llega un día un poco tarde a su lugar de trabajo y se le ve muy triste, casi está a punto de llorar. Pasa cerca de sus compañeros y ninguno se aproxima a ella. Tampoco le preguntan qué sucede, porque ninguno quiere importunarla o molestarla, pues se ve muy afectada.</i> ¿Qué opinan de esta situación?	¿Se presenta este tipo de situaciones en el lugar donde trabajan? (Solicitar explicación o descripción de la situación cuando se presenta o de la situación contraria.) ¿Qué hace el grupo de trabajo cuando alguna persona tiene problemas?
5	¿Qué tan integrados como grupo se sienten ustedes? (¿Por qué? Expliquen)	
6	Si en este momento llegara su jefe y les solicitara tener lista una tarea para el final del día, ¿ustedes qué harían?	Cuando deben hacer un trabajo entre todos, ¿cómo se organizan usualmente para realizar este tipo de actividades? ¿Cuál es la participación de cada uno?
7	¿Cuáles son sus principales fortalezas para trabajar en equipo?	¿Qué dificultades se les han presentado para trabajar en equipo? ¿Con qué frecuencia se les han presentado estas dificultades? ¿Cuáles han sido los efectos o consecuencias de estas dificultades?

¹⁴La situación para discutir, siempre debe ir acompañada de las preguntas de profundización correspondientes.

CUADRO 4. GUÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR UN GRUPO FOCAL SOBRE RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA

ASPECTOS GENERALES

Tema del grupo focal:
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA
Objetivo del grupo focal:
<p>Indagar sobre el sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por tener la oportunidad de estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar el trabajo que realiza.</p> <p>Se debe profundizar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> — El sentimiento que genera entre los trabajadores estar vinculados a la empresa. — La percepción de estabilidad laboral que se deriva de la vinculación a la empresa. — El sentimiento de autorrealización por el trabajo al que se dedican.
Duración recomendada del grupo focal
Mínimo 1 hora Máximo 2 horas
Participantes en el grupo focal
<p>Mínimo 6 personas, máximo 12.</p> <p>El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que pertenezcan a la misma dependencia.</p>

PREGUNTAS (recuerde que las siguientes preguntas son una guía. Como moderador del grupo focal sus tareas serán: seleccionar aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes).

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo —
1	¿Cuáles son las principales características de la empresa para la que trabajan?	
2	Si alguien que ustedes conocen quisiera trabajar en esta empresa, ¿que le dirían?	

— Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
3	¿Qué significa para ustedes trabajar en esta empresa?	
4	¿Cuáles son los aspectos de la empresa con los que se sienten más identificados? ¿Por qué?	¿Cuáles son los aspectos de la empresa con los que se sienten menos identificados? ¿Cuáles son las principales razones para permanecer en esta empresa?
5	Describan el trabajo que ustedes realizan.	
6	Si alguien que ustedes conocen quisiera trabajar en lo mismo que ustedes hacen, ¿qué le dirían?	
7	¿Qué es lo mejor de hacer el trabajo que ustedes hacen?	¿Qué es lo que menos les gusta de hacer el trabajo que realizan? ¿Cuáles con las principales razones para dejar de hacer el trabajo que realizan?
8	Por favor complementen esta oración: "La estabilidad laboral en la empresa es..."	¿Por qué? Por favor, expliquen. En caso de inestabilidad, ¿qué tan frecuentemente se da esa sensación en el trabajo? ¿Qué efectos causa la sensación de inestabilidad entre las personas que trabajan en la empresa?

CUADRO 5. GUÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR UN GRUPO FOCAL SOBRE RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN

ASPECTOS GENERALES

Tema del grupo focal:
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN
Objetivo del grupo focal:
<p>Indagar sobre las retribuciones que la organización otorga a los trabajadores en contraprestación al esfuerzo laboral realizado. Se debe profundizar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimiento que los individuos reciben por hacer su trabajo. ● Remuneración económica. ● Acceso a servicios de bienestar. ● Oportunidades de desarrollo y ascensos.
Duración recomendada del grupo focal
Mínimo 1 hora Máximo 2 horas
Participantes en el grupo focal
<p>Mínimo 6 personas, máximo 12. El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que tengan el mismo tipo de cargo (p. ej. jefes, profesionales, auxiliares, etc.)</p>

PREGUNTAS (recuerde que las siguientes preguntas son una guía. Como moderador del grupo focal sus tareas serán: seleccionar aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes).

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
1	¿Cuáles son los reconocimientos que la empresa da a sus empleados por el trabajo que realizan?	<p>¿Qué tipo de reconocimiento hace la empresa a las personas que hacen bien su trabajo?</p> <p>¿Con qué frecuencia se recibe reconocimiento por el trabajo bien hecho en esta empresa?</p>
2	<p>Por favor complementen esta oración:</p> <p>“Los reconocimientos en esta empresa se dan a los trabajadores que...” (expliquen sus respuestas)</p>	<p>En esta empresa, ¿con qué frecuencia se da reconocimiento a las personas que hacen bien su trabajo?</p>

— Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
3	<p>Según las condiciones actuales de la empresa, por favor complementen estas oraciones:</p> <p>“El pago que se recibe en esta empresa es...”</p> <p>“Comparada con otras empresas que se dedican a lo mismo, el pago que recibimos es...”</p> <p>(Expliquen sus respuestas)</p>	
4	<p>Situación para discutir¹⁵: <i>Al ingresar a la empresa le informaron a Pepe que se pagaba el día 20 de cada mes. Han pasado dos meses y Pepe aún no recibe su primer sueldo.</i> ¿Qué opinan de esta situación?</p>	<p>¿Conocen de situaciones similares que hayan pasado en esta empresa? ¿Con qué frecuencia se presentan estas situaciones?</p>
5	<p>¿Qué beneficios reciben los trabajadores en esta empresa?</p>	
6	<p>Si un trabajador en esta empresa demuestra buen desempeño, ¿qué oportunidades de desarrollo o ascenso tiene?</p>	<p>¿Cómo se manejan los ascensos y promociones en esta empresa?</p>
7	<p>Situación para discutir¹⁶: <i>Cuando Juan ingresó a la empresa le prometieron que después de dos años tendría la posibilidad de lograr muchas cosas, como un aumento de sueldo, un préstamo de vivienda y un ascenso. Han pasado tres años y a pesar de haber tenido muy buen desempeño no han cumplido las promesas que le hicieron.</i> ¿Qué opinan de esta situación?</p>	<p>¿Conocen de situaciones similares que hayan pasado en esta empresa? ¿Con qué frecuencia se presentan estas situaciones?</p>
8	<p>¿Qué actividades de bienestar se hacen en la empresa?</p>	<p>¿Con qué frecuencia se hacen? ¿Qué ventajas tienen estas actividades para ustedes? ¿Quiénes se benefician de estas actividades? ¿Qué mejorarían de las actividades de bienestar que se hacen en la empresa y por qué?</p>

¹⁵La situación para discutir, siempre debe ir acompañada de las preguntas de profundización correspondientes.

¹⁶Idem.

Formato de programación de grupo focal

FORMATO DE PROGRAMACIÓN DE GRUPO FOCAL

DATOS GENERALES

Sección o área de la empresa que será evaluada	
Tema del grupo focal	
Duración programada del grupo focal	
Hora de inicio	Hora de finalización
Lugar de realización	

GRUPO MODERADOR

Nombre del moderador
Nombre del relator

PARTICIPANTES

Lista de asistentes		
No.	Nombre	Cargo
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

Lista de asistentes

Lista de asistentes		
8		
9		
10		
11		
12		

Formato de consolidación de hallazgos

FORMATO DE CONSOLIDACIÓN DE HALLAZGOS DE LOS GRUPOS FOCALES

DATOS DEL ÁREA O SECCIÓN EVALUADA

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

DATOS DE EVALUADOR

Nombre del evaluador:

Número de identificación (c.c.):

Profesión:

Postgrado:

No Tarjeta profesional*:

No. Licencia en salud ocupacional*:

Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:

* Todo informe de consolidación de hallazgos que carezca de estos datos *no será válido*.

Fecha de consolidación de hallazgos:

dd	mm	aaaa

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	Condición 1. Planificación y asignación del trabajo.								
	Condición 2. Consecución y logro de resultados.								
	Condición 3. Resolución de conflictos.								
	Condición 4. Participación que brinda a colaboradores.								
	Condición 5. Motivación del equipo de trabajo.								
	Condición 6. Comunicación y relación con los colaboradores.								
	Condición 7. Apoyo social que brinda a sus colaboradores.								

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Condición 8. Posibilidad de recibir retroalimentación.								
	Condición 9. Claridad de la retroalimentación recibida.								
	Condición 10. Oportunidad de la retroalimentación recibida.								
	Condición 11. Utilidad de la retroalimentación para el desarrollo y mejoramiento del trabajo y del trabajador.								

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
	Condición 17. Recompensas derivadas del sentimiento de pertenencia a la organización.								
	Condición 18. Recompensas derivadas de la estabilidad que brinda la organización.								
	Condición 19. Recompensas derivadas del sentimiento de autorrealización por el trabajo realizado.								

Formato de perfil de riesgo

PERFIL DE RIESGO

DATOS DEL ÁREA O SECCIÓN EVALUADA

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:

Número de identificación (c.c.):

Profesión:

Postgrado:

No. Tarjeta profesional*:

No. Licencia en salud ocupacional*:

Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:

* Todo perfil de riesgo que carezca de estos datos *no será válido*.

Fecha de elaboración del perfil:

dd	mm	aaaa

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σcondiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	Condición 1. Planificación y asignación del trabajo		0 - 2	3	4	5	6		0 - 9	10 - 17	18 - 26	27 - 34	35 - 42
	Condición 2. Consecución y logro de resultados		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 3. Resolución de conflictos		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 4. Participación que brinda a colaboradores		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 5. Motivación del equipo de trabajo		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 6. Comunicación y relación con los colaboradores		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 7. Apoyo social que brinda a sus colaboradores		0 - 2	3	4	5	6						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σcondiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Condición 8. Posibilidad de recibir retroalimentación		0 - 2	3	4	5	6		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 24
	Condición 9. Claridad de la retroalimentación recibida		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 10. Oportunidad de la retroalimentación recibida		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 11. Utilidad de la retroalimentación para el desarrollo y mejoramiento del trabajo y del trabajador		0 - 2	3	4	5	6						
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Condición 12. Posibilidad de contacto e interacción con otras personas		0 - 2	3	4	5	6		0 - 6	7 - 12	13 - 19	20 - 25	26 - 30
	Condición 13. Características y calidad de las interacciones		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 14. Apoyo social de los compañeros		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 15. Trabajo en equipo		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 16. Cohesión de grupo		0 - 2	3	4	5	6						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (\sum condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	Condición 17. Recompensas derivadas del sentimiento de pertenencia a la organización		0 - 2	3	4	5	6		0 - 4	5 - 7	8 - 12	13 - 15	16 - 18
	Condición 18. Recompensas derivadas de la estabilidad que brinda la organización		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 19. Recompensas derivadas del sentimiento de autorrealización por el trabajo realizado		0 - 2	3	4	5	6						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σcondiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Condición 20. Reconocimiento (confianza que se deposita en los trabajadores y valoración que se hace del trabajo y los trabajadores)		0 - 2	3	4	5	6		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 24
	Condición 21. Remuneración económica / salario (oportunidad, cumplimiento de los acuerdos hechos con el empleador y equilibrio con respecto al esfuerzo realizado)		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 22. Bienestar social		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 23. Oportunidad de desarrollo y ascenso		0 - 2	3	4	5	6						