

**EMPRESA:    COMANDATO**

# CONTENIDO DEL REPORTE

## GUIA PARA MEJOR APROVECHAMIENTO DEL REPORTE

### 1.- RESULTADO GENERAL

- RESULTADOS POR CATEGORIA

### 2.- COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES O PREGUNTAS

- RESULTADOS POR PREGUNTAS

### 3.- PREGUNTAS CON PROMEDIO MÁS ALTO Y PROMEDIO MAS BAJO, DE LOS EVALUADORES

### 4.- DETALLE FODA SEGÚN LOS ENCUESTADOS

- FORTALEZAS
- OPORTUNIDADES
- DEBILIDADES
- AMENAZAS

## 1.- DESCRIPCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL\*

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador abarcan muchos aspectos. Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva.

Por definición (OIT, 1986), se basan en percepciones y experiencias. Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones organizacionales, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

Se pueden identificar cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

**Exigencias psicológicas del trabajo.-** trabajar rápido, esconder sentimientos, callar opiniones, tomar decisiones difíciles.

**Trabajo activo y desarrollo de habilidades.-** autonomía, aplicar habilidades, decidir pausas o descansos.

**Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.-** no trabajar aislado, tareas bien definidas, apoyo de superiores o compañeros.

**Inseguridad en el empleo y escasas compensaciones en el trabajo.-** reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo.

Evaluar riesgos implica identificar y medir las exposiciones laborales a factores de riesgo, que aumentan la probabilidad de que aparezcan efectos nocivos entre las personas expuestas.

## 2.- INSTRUMENTO DE MEDICIÓN UTILIZADO\*

FPSICO.- Método de ER Psicosociales elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España(INSHT) que permite obtener una evaluación nueve factores. Se obtiene evaluaciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas. La presentación de resultados se ofrece en 2 formatos diferentes: Perfil Valorativo (valora si el nivel de medida de las puntuaciones del colectivo analizado en cada uno de los factores se encuentra o no en nivel de riesgo adecuado) y Perfil Descriptivo (porcentaje de elección de cada opción de respuesta, para cada factor, con todos sus ítems). El tiempo estimado para su realización es de 35-40 minutos aprox.

### FACTORES EVALUADOS:

**TIEMPO DE TRABAJO.-** Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre lo que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

**-Autonomía Temporal.-** Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales.

**-Autonomía Decisional.-** Hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos.

**CARGA DE TRABAJO.-** Por carga de trabajo se entiende en nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo(cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

**DEMANDAS PSICOLOGICAS.-** Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

**PARTICIPACION/SUPERVISION.-** Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

**INTERES POR EL TRABAJADOR/COMPENSACION.-** El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

**DESEMPEÑO DE ROL.-** Este factor considera los problemas que pueden derivarse de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:  
**La claridad del rol.-** Esta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad de trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto.)  
**El conflicto del rol.-** Hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

**RELACIONES Y APOYO SOCIAL.-** El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de 'apoyo social', entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

## FILTROS SELECCIONADOS

**Localidad:** Guayaquil  
CC DAULE SHOPPING.

## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR CATEGORIA

Promedio general:

0

## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR CATEGORIA



## REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS ALTO	
	0.00
	0.00

## REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS BAJO	
	0.00
	0.00