

EMPRESA: Corporación El Mérito S.A.

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 y 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 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.

ESCALA DE INTERPRETACIÓN DE LA PRESENCIA DE RIESGO

CODIFICACIÓN DE COLORES SEGÚN INTESIDAD DE RIESGO PSICOSOCIAL:

Muy elevado	85%	o más
Elevado	75%	84,99%
Moderado	65%	74.99%
Situación adecuada	0%	64.99%

FILTROS SELECCIONADOS

Áreas:

Gerencia General
Investigación y Desarrollo
Operaciones
Compras
Producción
Productos Especiales
Productos Genéricos
Ensamblaje
Comercialización
Mercadeo
Publicidad
Ventas
Distribuidores
Norte
Postventa
Administración
Recursos Humanos
Finanzas
Contabilidad
Credito y Cobranzas
Supply Chain Management.

Edad:

Menor a 20 años
De 20 a 25 años
De 25 a 30 años
De 30 a 40 años
De 40 a 50 años
Más 50 años.

Antigüedad:

De 1 a 2 años
De 2 a 5 años
De 5 a 10 años
De 10 a 15 años
De 15 a 20 años
.

Localidad:

Colombia
Bogotá;
Centro
Salitre
Usaquen
Cali
Centro

Norte
 Sur
 Medellín
 Centro
 Norte
 Sur
 Ecuador
 Cuenca
 El Vergel
 Millennium
 Guayaquil
 Centro
 Mall Del Sur
 Policentro
 Village
 Machala
 Pto Bolivar
 Unioro
 Manta
 Paseo
 Tarqui
 Quito
 El Bosque
 Mall El Jardín
 Quicentro
 Panamá
 Kñjnkjnk
 Ln Lj N
 Perú
 Lima
 San Isidro
 Venezuela
 Caracas
 Centro
 Norte
 Sur
 Maracaibo
 Centro
 Norte
 Sur
 Valencia
 Centro
 Norte
 Sur.

Sexo:

Masculino
 Femenino.

REPORTE DE RESULTADOS

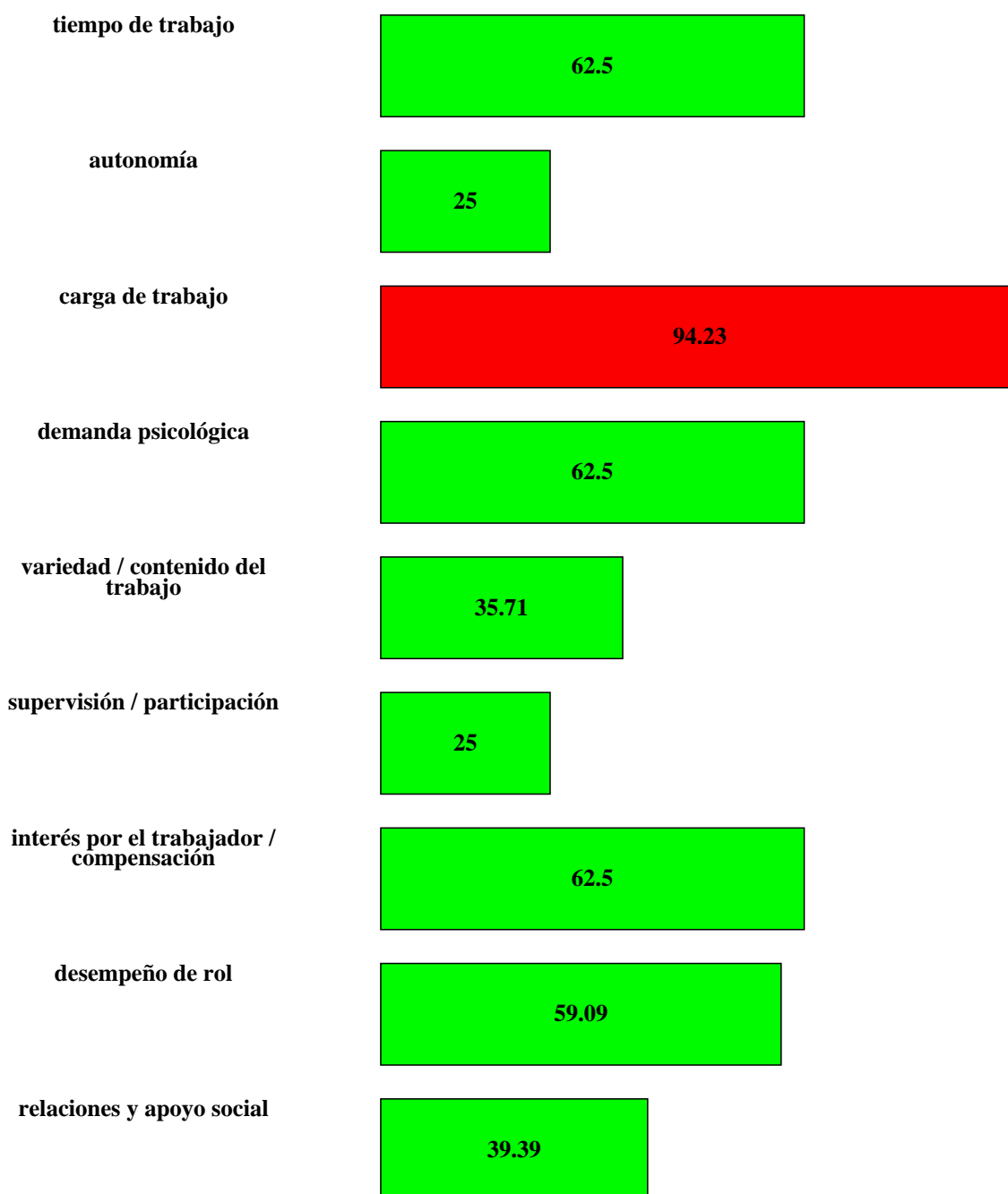
RESULTADOS POR CATEGORIA

1	Tiempo De Trabajo	Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite a la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.	62.5
2	Autonomía	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:	25
3	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).	94.23
4	Demanda Psicológica	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.	62.5
5	Variedad / Contenido Del Trabajo	Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas	35.71

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR CATEGORIA

6	Supervisión / Participación	ste 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	25
7	Interés Por El Trabajador / Compensación	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	62.5
8	Desempeño De Rol	Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición 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 supo	59.09
9	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	39.39



Tiempo De Trabajo

¿Trabajas los sábados?

100

¿Trabajas los domingos y festivos?

100

¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

25

¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

25

Autonomía

¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

25

Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

25

¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

25

¿Puedes tomar decisiones relativas a: Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

25

¿Puedes tomar decisiones relativas a: La distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

25

¿Puedes tomar decisiones relativas a: La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)?

25

¿Puedes tomar decisiones relativas a: Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

25

¿Puedes tomar decisiones relativas a: La cantidad de trabajo que tienes que realizar?

25

¿Puedes tomar decisiones relativas a: La calidad del trabajo que realizas?

25

¿Puedes tomar decisiones relativas a: La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

25

¿Puedes tomar decisiones relativas a: La distribución de los turnos rotativos?

25

Autonomía

¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

25

Carga De Trabajo

¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

100

¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

100

En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

100

El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

25

La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

100

¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

100

En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

100

¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

100

El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

100

¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

100

En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

100

Carga De Trabajo

En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

100

¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

100

Demanda Psicológica

En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos

25

En qué medida tu trabajo requiere: Adaptarse a nuevas situaciones

25

En qué medida tu trabajo requiere: Tomar iniciativas

25

En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria

25

En qué medida tu trabajo requiere: Ser creativo

25

En qué medida tu trabajo requiere: Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)

25

En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

100

En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

100

En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

100

En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)

100

Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

100

Demanda Psicológica

Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)

100

Variedad / Contenido Del Trabajo

El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

25

En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

25

¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

100

En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

25

En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

25

En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)

25

En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

25

Supervisión / Participación

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en los equipos y materiales

25

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en la manera de trabajar

25

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

25

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

25

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Cambios en la dirección o entre tus superiores

25

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Contratación o incorporación de nuevos empleados

25

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Elaboración de las normas de trabajo

25

¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

25

¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

25

¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

25

¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

25

Interés Por El Trabajador / Compensación

¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?
Las posibilidades de formación

100

¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?
Las posibilidades de promoción

100

¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?
Los requisitos para ocupar plazas de promoción

100

¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?
La situación de la empresa en el mercado

100

¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

25

¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

25

En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

25

Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

25

Desempeño De Rol

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)

25

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

25

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

25

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad de trabajo que se espera que hagas

25

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

25

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

25

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

100

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

100

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

100

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

100

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

100

Relaciones Y Apoyo Social

Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: Tus jefes

25

Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: Tus compañeros

25

Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: Tus subordinados

25

Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: Otras personas que trabajan en la empresa

25

¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

33.33

Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: Los conflictos interpersonales

25

Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: Las situaciones de violencia física

25

Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

25

Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: Las situaciones de acoso sexual

25

Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

100

En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)

100