



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ROTACION DE PERSONAL DE LA EMPRESA DE
VIGILANCIA SKIROS LTDA

PRESENTA:

YURI ARACELI BERNAL VALBUENA 1621025601
LUZ FABIOLA PÁEZ SEGURA 1621024468
ÉRICA LICED BARRERA MARTÍNEZ 1621025422
NATALIA EUGENIA BARRIOS JARAMILLO 1611021582
DALY YOHANA SALAMANCA GARZÓN 1621023120

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO A DICIEMBRE DE 2020

Tabla de Contenidos

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	5
Capítulo 2.....	6
Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Seguridad Privada.....	6
Rotación de personal.....	6
Motivación.....	6
Incentivos.....	6
Absentismo laboral.....	7
Marco teórico.....	7
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación.....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	12
Estrategia del análisis de datos.....	12
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4.....	14
Discusión.....	17
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.....	20
Referencias bibliográficas.....	21
Anexo 01.....	26
Anexo 02.....	36
Anexo 03.....	46
Anexo 04.....	Error! Bookmark not defined.
Anexo 05.....	65

Tabla 1. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B. Respuestas consolidadas. (Participante 1 a10).....	44
Tabla 1A. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B. Respuestas consolidadas. (Participante 11 a 20).....	45
Tabla 2. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B. Calificación de dimensión y sus items.....	46
Tabla 3. Puntajes Brutos de las dimensiones.....	50
Tabla 4. Factor de transformación.....	50
Tabla 4 A. Valores obtenidos según factor de transformación.....	50
Tabla 5. Baremos para los dominios forma B.....	51
Tabla 5A. Resultado nivel de riesgo para los dominios forma B.....	51
Tabla 6. Medición Dimensiones del Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	51
Tabla 7. Ítems que componen las dimensiones características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.....	52
Tabla 8. Medición Dimensiones del Dominio Recompensas.....	52
Tabla 9. Ítems que Componen las dimensiones “Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo” y “Reconocimiento y compensación”.....	53
Tabla 10. Lista del personal femenino participante de la empresa Skiros Ltda.....	54
Tabla 11. Especificaciones de las preguntas por área del cuestionario de Satisfacción Laboral...55	55
Tabla 12. Interpretación de los resultados a nivel global del Cuestionario S4/82.....	57
Tabla 13. Intervalos de clase con la equivalente, primera área Satisfacción por el trabajo.....	58
Tabla 14. Intervalos de clase con la equivalente, segunda área Satisfacción con el ambiente físico.....	58
Tabla 15. Intervalos de clase con la equivalente, tercera área Satisfacción con la forma que realizar su trabajo.....	59
Tabla 16. Intervalos de clase con la equivalente, tercera área Satisfacción con la forma que realizar su trabajo.....	59
Tabla 17. Intervalos de clase con la equivalente, quinta área Satisfacción con la relación subordinado-supervisor.....	60

Figura 1. Medición global del Cuestionario de Factores Intralaborales Forma B.....60

Figura 2. Medición de Dominios Cuestionario de Factores intralaborales Forma B.....61

Figura 3. Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....61

Figura 4. Dominio Recompensas.....62

Figura 5. Distribución de la muestra en porcentajes de los resultados globales.....62

Figura 6. Resultados de la primera área que mide el cuestionario.....63

Figura 7. Resultados de la segunda área que mide el cuestionario.....63

Figura 8. Resultados de la tercera área que mide el cuestionario.....64

Figura 9. Resultados de la cuarta área que mide el cuestionario.....64

Figura 10. Resultados de la quinta área que mide el cuestionario.....65

Resumen.

1

Esta investigación está basada en la importancia que tiene la gestión del talento humano en las organizaciones, se quiere determinar de qué manera la falta de incentivos, la baja motivación y el absentismo, influyen en la rotación de personal de la compañía de seguridad Skiros Ltda. en la ciudad de Bogotá, para ello, se realizó un estudio cuantitativo y como técnica de recolección de datos se utilizaron dos instrumentos, el cuestionario de factores intralaborales que hace parte de la batería de riesgo psicosocial y se complementa con el cuestionario de satisfacción laboral, tomando como muestra 20 empleados de una población total de 200, cuyos resultados arrojaron la insatisfacción laboral y riesgo alto en factores de recompensa, compensación, liderazgo y reconocimiento, en consecuencia se identifica que la mayoría de los encuestados trabajan desmotivados, sin interés e insatisfechos en incentivos, de pago y remuneración, lo cual está afectando el absentismo e impacta negativamente el índice de rotación de personal de esta empresa.

Palabras clave: Seguridad privada, rotación de personal, falta de incentivos, motivación y absentismo.

Introducción.

La seguridad privada nace de la necesidad de brindar a las personas una sensación de tranquilidad pública y privada para salvaguardar sus bienes materiales y su integridad física, ante el hecho de que el Estado no cuenta con la suficiente fuerza pública necesaria y eficiente para garantizar la protección a sus ciudadanos.

En Colombia las empresas de seguridad privada son generadoras de empleo con cargos cuyo perfil no requiere de estudios superiores para el desarrollo de sus operaciones; sin embargo, la falta de estudios superiores se convierte en el principal obstáculo para que el empleado pueda acceder a un plan carrera dentro de la organización entre otros beneficios que se evidenciaran a lo largo de esta investigación que pueden llegar a incidir en las expectativas personales y la calidad de vida del empleado.

Descripción del contexto general del tema.

La oportunidad de empleo que brindan las empresas de vigilancia privada a trabajadores poco calificados es significativa; se estima que existen alrededor de 16.000 empresas que emplean a 2.4 millones de personas aproximadamente en Latinoamérica; según (Pérez, 2018). Para el caso de Colombia son 1.355 empresas con 278.823 empleados y cada empresa tiene un promedio de 205,8 empleados, siendo este una fuente importante de empleo en la ciudad.

Respecto a los principales motivos por los cuales los empleados deciden renunciar la opción más escogida fue el cambio de oficio y/o mejor remuneración económica (56,1%), le siguen los temas familiares (30,2%), otras razones (29,5%) y en último lugar, las jornadas laborales extensas (5,0%) (Pérez, 2018, p.113).

Conocer los factores más frecuentes de la rotación de personal permite sugerir nuevas opciones. Son estos datos los que nos admiten considerar que es importante analizar más detenidamente que posibilidades se pueden generar y plantear nuevas alternativas que minimicen esta práctica.

La cantidad del personal fluctuante dentro de las empresas de seguridad privada en Colombia está enmarcada entre otros por estos factores; los tipos de contrato (Termino fijo por 3 meses), largas jornadas laborales, baja remuneración, pocas opciones de crecimiento, largas distancias de desplazamiento a sus lugares de trabajo sumado a los turnos rotativos, la alta

competencia y demanda por los perfiles que solicitan los contratantes y los múltiples servicios que ahora prestan las compañías de seguridad privada. (González, 2015). 3

Según la firma global de consultoría (Great Place Tú Works Colombia, s.f) las altas tasas de rotación voluntaria pueden convertirse en un indicador muy importante para las organizaciones. La rotación de muchas personas en una compañía no solo erosiona la cultura, sino que además es increíblemente costosa. Con los inevitables costos que representan un reemplazo, la pérdida de conocimiento, la falta de productividad por reprocesos, entre otros problemas, se calcula que en promedio la rotación puede ser de hasta el 200% del salario básico del colaborador que se va y del 12% del presupuesto operativo de la organización.

Así mismo, sucede en las empresas de seguridad y vigilancia privada que disponen de un gran volumen de colaboradores por la gran demanda que requieren de estos servicios en empresas como: conjunto residenciales, bancos, centros comerciales, colegios, universidades, centros religiosos, centros médicos, centros de recreación, etc. donde puede ser más notable la rotación de personal y representan un efecto negativo para la imagen compañía haciendo que cada vez sea más complejo cubrir los puestos de trabajo cuando las renunciaciones voluntarias son masivas.

Planteamiento del problema

La empresa Skiros Ltda es una organización dedicada a la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada específicamente en la propiedad horizontal, se cuenta con 92 guardas de seguridad dedicadas a esta actividad.

De acuerdo a las entrevistas de retiro realizadas en el 2019 se pudo identificar que el 75% del personal que renunciaba indicaba no estar de acuerdo con el tipo de contrato a obra labor ofrecido porque este no genera estabilidad laboral y en las que muchas veces no superaban el periodo de prueba. A esto le suma otros factores como la baja remuneración, extensas jornadas de trabajo, carencia de tiempos libres para compartir en familia, ambiente laboral negativo, difícil acceso a permisos, pocas posibilidades de estudio y ascenso, entre otros motivos, los cuales se convierten en causantes de la falta de motivación en los vigilantes.

Adicionalmente, al personal que aún continúa en la empresa se le ha venido realizando seguimiento al absentismo, actitudes y comportamientos negativos, con poca receptividad frente a las actividades o funciones diarias; en el momento de hacer la retroalimentación desde la dirección de Recursos humanos y el supervisor se evidencia la falta de compromiso en su labor diaria.

Esta situación ha generado preocupación y una alarma en las gerencias de la empresa 4 con respecto a la desvinculación masiva del personal de esta área, ya que representa altos costos operativos, pérdida de tiempo y dedicación en los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y entrenamiento del personal nuevo. A esto se le suma el incremento de las quejas por parte de los clientes, específicamente la administración de los conjuntos o edificios de propiedad horizontal, donde manifiestan deficiencias en el servicio a los residentes y/o a los visitantes, conductas negativas como llegadas tarde a recibir el puesto de trabajo, el diligenciamiento de la minuta no es el adecuado, ingreso al puesto de trabajo bajo efectos del alcohol, ausentismo no justificado que finalmente termina en abandono del cargo; adicional, lo anteriormente mencionado genera conflictos entre los compañeros de trabajo y sus supervisores, creando un ambiente laboral hostil, receptividad negativa, causando el debilitamiento del trabajo en equipo, y por ende se puede convertir en una amenaza o riesgo para los clientes como para la misma empresa.

Se requiere plantear acciones de mejora efectiva que proporcionen estabilidad laboral en los vigilantes, creando lazos de confianza basados en la comunicación asertiva entre compañeros, superiores y clientes, enfocados en el mejoramiento continuo del servicio ofrecido, así como la disposición para ayudar a los clientes.

A nivel gerencial se hace necesario implementar nuevas políticas que propendan el bienestar, la motivación y la fidelización del capital humano.

Pregunta de investigación.

Teniendo en cuenta la anterior problemática surge el siguiente interrogante: ¿De qué manera la falta de incentivos, la baja motivación y el absentismo influye en la rotación de personal en el área de vigilancia de la empresa Skiros LTDA en la ciudad de Bogotá?

Objetivo general.

Determinar de qué manera la falta de incentivos, la baja motivación y el absentismo influye en la rotación de personal en el área de vigilancia de la empresa Skiros Ltda en la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos.

Identificar de qué manera influye la falta de incentivos en la rotación de personal.

Detectar cómo la baja motivación incide en la rotación de personal.

Conocer los motivos del absentismo que se presenta a diario en el área de vigilancia.

Teniendo en cuenta la alta rotación de personal que se presenta actualmente en la empresa de Vigilancia Skiros LTDA en la ciudad de Bogotá se hace necesario tener en cuenta en ella los conceptos y apreciaciones personales de todos los niveles jerárquicos de la empresa, que permitan establecer los logros y reconocimiento en la labor, como también las oportunidades de mejora de cada uno de sus empleados y procesos, y así conseguir que se hagan partícipes de forma real, humana y colaborativa de todos los objetivos de la empresa.

Es de gran interés conocer que una vez el empleado renuncia a su labor voluntariamente la empresa debe asumir ciertos costos que van desde el proceso de atracción de personal hasta el pago de salarios y prestaciones de ley por el desarrollo correcto de las funciones del nuevo personal que ingresa, pero mientras esto sucede hay un periodo de tiempo muy valioso donde los costos de la empresa caen significativamente porque se detiene la operación disminuyendo la productividad o la calidad del servicio de los vigilantes mientras llega el reemplazo previamente capacitado, entrando en una etapa de adaptación y acompañamiento en su nuevo puesto de trabajo con el objetivo que pueda alcanzar y la curva de aprendizaje, supere sus expectativas y se sienta motivado en la labor que desempeña, esto se convierte en uno de los grandes retos del área de Talento Humano actualmente y es lograr la fidelización del personal.

La investigación se enfocará en determinar si la falta de incentivos, la baja motivación y el absentismo contribuyen de alguna manera a que esta situación sea tan constante en dicha empresa. Si bien, del desempeño de los empleados y funcionarios depende el éxito de las compañías, en la misma medida, las decisiones y políticas establecidas por la gerencia impactan positiva o negativamente el bienestar de cada uno de sus funcionarios; es por eso, que el ideal es que se presente una relación gana-gana, que garantice el crecimiento y fortalecimiento de las dos partes involucradas.

El presente estudio busca crear estrategias que permitan desde el área de Gerencia y Talento Humano entender, sensibilizar y gestionar positivamente estas causas, utilizando herramientas de prevención en las que ayuden a aumentar la motivación, la satisfacción y disminuir la rotación del personal de vigilancia en las empresas.

Finalmente, es importante resaltar que, en toda empresa bien constituida, es normal que se presente una pequeña rotación de personal, no obstante, a veces la rotación se escapa del control de la empresa cuando el volumen de retiros por decisión de los empleados aumenta

notablemente (Llamas, López, Moreno, 2017), y es este punto donde se espera que la presente 6
investigación y metodología genere una gran utilidad para ampliar y nutrir valiosa información
junto con estudios que se animen a realizar posteriormente que aporten a la solución y la
intervención de esta problemática en beneficio del talento humano ya que actualmente no se
cuentan con suficientes estudios sobre la rotación del personal en nuestro país especialmente en
el gremio de la Vigilancia y Seguridad Privada.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

En el presente capítulo se explicarán tres marcos importantes donde se especifican los
conceptos más relevantes del estudio, la teoría que la sustenta y el estado del arte con los
principales hallazgos más recientes de otras investigaciones que se han realizado hasta la fecha.

Marco conceptual.

Seguridad Privada.

Son las actividades de que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública
o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener
perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes
propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para
vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con este mismo fin. (Ley No 356, 1994, art. 2).

Rotación de personal.

Actualmente, es un tema relevante para las compañías, de acuerdo como Robbins (1996)
indica “La rotación puede significar una interrupción en el trabajo eficiente de una organización,
cuando el personal conocedor y experimentado se va es necesario encontrar y preparar
reemplazos para trabajos de responsabilidad” (p.27)

Motivación.

Según los autores en mención opinan que la motivación es el impulso de una persona
para entrar en acción, porque desea hacerlo. Si se impulsa a las personas, reaccionarán
simplemente a las presiones. Actuarán porque sienten que deben hacerlo. Sin embargo, si están
motivadas, harán la elección positiva de realizar algo, porque consideran que es un acto
importante para ellas. (Werther y Davis, 1982, p.293).

Incentivos.

Se define incentivos como todos los planes que vinculan la remuneración con el

desempeño. Los incentivos representan una herramienta útil y concreta para crear y/o mejorar la⁷ motivación de la fuerza laboral, ya que a través de estos planes se busca influir en el comportamiento de los individuos, motivándolos en los diferentes aspectos que influyen y están relacionados con el cumplimiento de su trabajo y su desarrollo íntegro dentro de la compañía. (Guzmán y Olave, 2004, p.63).

Absentismo laboral

El incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada, (...) también se contempla el absentismo presencial, que consiste en una disminución del rendimiento, a pesar de acudir al trabajo. (Molinera, 2006, p.19)

Marco teórico.

Al analizar la problemática de rotación de personal se reconoce como un índice importante que marca la productividad y la operatividad de la organización, deja un impacto en áreas administrativas, económicas y de recurso humano, así también como en intangibles, como lo son los procesos de capacitación, formación, adiestramiento y adaptabilidad al cargo, sin dejar de lado el servicio al cliente y la reputación del ente económico; este índice se determina de acuerdo a la cantidad de empleados que se vinculan vs el número de empleados que se retiran (Olaya, 2015), lo ideal para estos índices sería que la empresa pudiera retener el talento humano de buena calidad, por aquellos que su desempeño no es posible de mejorar, lo que incide en ascensos y plan carrera, que permitan un mejor ejercicio dentro de la organización. (Grijalva, 2013).

A través del tiempo muchas investigaciones abordaron el tema de rotación de personal dejando grandes aportes, entre los más relevantes están el modelo de Moble (1977), quien se enfocó en dos variables, la actitud de trabajo y las intenciones de búsqueda de empleo y renuncia, donde se refirió a la satisfacción laboral y la comparación del empleo actual con otras alternativas; seguido a este está el modelo de Price y Mueller (como se citó en Littlewood, (2006) quienes tomaron variables como “paga, integración, comunicación instrumental, comunicación formal y centralización”(p.9) como aspectos que influyen en la rotación de personal y el absentismo. Otras teorías más remotas muestran las razones más relevantes que impactan negativamente en este índice, como la teoría de la motivación e higiene en la

satisfacción del trabajo, desarrollada por (Herzberg, 1959) donde se muestra los motivos que llevan a cambiar de trabajo, estos son los factores motivacionales también se les conoce como factores intrínsecos es decir que son propios o para sí mismo, mientras que los de higiene son extrínsecos a la persona es decir no depende de la persona misma, explicó que los trabajadores tienen dos tipos de necesidades, las motivacionales y las de higiene, y en la medida en que se satisfagan estas necesidades los empleados permanecerán o no, en sus empresas. Lyons (como se citó en Huarhua, Quispe, Vera, Villanueva y Nerio, 2016)

(McClelland, 1989), complementó el tema de motivación laboral, lo hizo mediante su teoría de las necesidades, allí describió tres factores, la necesidad del logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación, donde resaltó la importancia del ser emprendedor para realizar mejor y con responsabilidad las actividades encomendadas, dando un valor agregado a la organización y al talento humano.

En el libro la administración de los recursos humanos indica que la calidad de vida laboral afecta las actitudes personales y comportamentales, importantes para la productividad individual, tales como la motivación para el trabajo, la adaptabilidad a los cambios producidos en el escenario laboral, etc. (Chiavenato, 2007).

Para concluir, un autor aportó con dos teorías contrapuestas entre sí (X) (Y), una muestra la parte negativa del trato al empleado (X) y la segunda (Y) muestra la importancia de conocer al personal, sus necesidades, metas, objetivos, etc. que permiten identificar las motivaciones y las necesidades que influyen en el desarrollo de sus labores y la permanencia en la organización. (McGregor, 1966)

Marco Empírico

En la tesis más reciente de Díaz y Lovón, (2019) denominada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de vigilancia privada y seguridad”, realizada en Arequipa, Perú en el año 2019 tuvo como objetivo “determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad” (p.4). En una muestra de 70 trabajadores entre los 24 y 59 años para lo cual emplearon un diseño no experimental, transversal, aplicando la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma, y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen donde los autores encontraron pruebas suficientes de relación entre satisfacción laboral y

compromiso organizacional ($p= 0.05$, $r= .680$) y determinan que a mayor satisfacción laboral mayor compromiso organizacional” (p.60). 9

Dentro de los hallazgos se destaca el estudio de Cruz, (2017) autor de “Relación de la rotación de personal y el desempeño laboral de los agentes de seguridad de la empresa Amazon Security Perú SRL, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2017” elaborado en el año de 2017 en Perú, tenía como objetivo “determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los agentes de seguridad” (...) (p.30) , es un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental. Los participantes fueron 35 colaboradores y aplicaron encuestas y cuestionarios como instrumento de recolección de datos. El resultado del estudio indica que el problema relevante en la organización es el desempeño laboral y se deben “reforzar los indicadores de comunicación efectiva, trabajo en equipo, capacidad comunicativa, destreza de liderazgo, iniciativa personal, solución de problemas y el desempeño actitudinal en el trabajo”. (p.50)

Inclusive, en un estudio de Huamán, (2017) denominado “Propuesta de un programa motivacional para mejorar los niveles de satisfacción laboral de los agentes de vigilancia y seguridad privada de la organización Eventual Servis S.A Región Lambayeque - 2016 realizado en Perú en el año 2017 donde su objetivo es “fortalecer la motivación laboral de los agentes de seguridad y vigilancia para alcanzar altos niveles de satisfacción laboral” (p,72) utilizaron una metodología descriptiva, transversal; usó una muestra de 50 colaboradores con edad entre 18 a 50 años aplicando la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma y la escala de motivación en el trabajo, encontrando como resultado la elevación de la motivación laboral en la empresa de mediana a baja en (68%) donde sobresalen el desagrado en la remuneración, condiciones del trabajo, relaciones con superiores, relaciones con los compañeros de trabajo, falta de reconocimiento y desarrollo profesional, entre otros aspectos (...); el nivel de satisfacción general está en un nivel medianamente satisfecho 64% y (...) proponen un programa que incluye actividades que refuercen el “desarrollo de carrera técnica y profesional, enriquecimiento y empoderamiento organizacional, mejoras de condiciones físicas del ambiente de trabajo y fortalecimiento de la comunicación organizacional”. (p.67)

En la investigación publicada por Gómez y Martínez, (2018) llamado “Estrategias y planes que se deben desarrollar para mejorar el nivel de rotación de la empresa Cigeseg Ltda.” realizada en Bogotá en el año 2018 y su objetivo fue “identificar las estrategias y planes para

desarrollar la mejora en cuanto a la rotación de personal que se presenta en la empresa” (...) 10 (p.17), una investigación, de enfoque mixto descriptivo. El autor trabajó con una población - muestra de 20 empleados de la empresa bachilleres y que hayan realizado el curso de vigilancia, el instrumento aplicado en este caso fue la entrevista y un análisis de la matriz DOFA, MMGO, PESTEL entre otras suministradas por la empresa identificando la mayor problemática. Los resultados obtenidos que el 45% de los encuestados que llevan menos de 3 meses indicaron sentir inseguridad en cuanto a la estabilidad laboral de le puede brindar la empresa, (...) el 65% indicó tener desconocimiento de las metas y logros de la empresa (...) y un 80% de las encuestas no logran relacionar sus funciones diarias con el cumplimiento de metas, (...) creando inestabilidad en el sentido de pertenencia de la empresa e inconformidad de los empleados (p.57), sugiriendo así un plan de mejora con actividades que les permita mitigar esta problemática y aumente el nivel, conocimiento y motivación de los empleados sobre el plan estratégico de las empresa.

En el mismo sentido, un estudio publicado de Galindo, (2017) denominado “Efecto de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur vigilancia y seguridad privada” realizado en Bogotá en el año 2017, tenía como objetivo “determinar el impacto financiero de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa” (p.11), un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo. La población y muestra para determinar el índice de rotación la toman por medio de las desvinculaciones del personal en el periodo junio 2015 a junio 2017 datos suministrados por la empresa, los resultados mostraron que “la empresa (...) presentó un promedio del índice de rotación del 30.69 % con respecto al periodo evaluado” (p.6) impactando la continuidad e inestabilidad del negocio en la organización. Finalmente, recomiendan tener un sistema de retención en el cual premien el buen desempeño, pero a la vez se preocupen por el crecimiento y el desarrollo de los empleados.

Para concluir, en la investigación de Salamanca, (2016) llamado “Diagnóstico de la rotación de personal en una empresa de seguridad privada a partir de estrategias de desarrollo humano” de febrero de 2016 en Bogotá, tenía como objetivo “elaborar un documento donde se especifican sugerencias que aportan al sentido de pertenencia y así disminuir la rotación de personal que afecta a la empresa de seguridad privada Seracis Limitada” (p.19). Este estudio con metodología cualitativa, descriptiva y la muestra fue de 20 personas que pertenecían al personal operativo y administrativo de la empresa, aplicaron una encuesta que evalúa la satisfacción y el

sentido de pertenencia. Los resultados indicaron que dentro de los incentivos que otorga la empresa al área administrativa son más notables que en el grupo operativo haciendo que la rotación de personal aumente en esta área, la deficiencia económica también es visible haciendo que la carga laboral sea más evidente y se convierta en una causa más de abandono de trabajo en el personal.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación tiene un enfoque de tipo cuantitativo, de acuerdo con Sampieri, Fernández y Baptista, (2014) indican que este enfoque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). Igualmente, se trabajará un diseño descriptivo como lo indican los autores:

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (...), pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (Sampieri et al, 2014, p.92).

Participantes.

La población objeto de estudio es el conjunto general de elementos con unas características definidas. (Sampieri et al, 2014). Para este estudio la población está integrada por 120 personas que prestan el servicio de vigilancia en la empresa Skiros Limitada en la ciudad de Bogotá y la muestra está constituida por 20 personas como lo define (Sampieri et al, 2014) como “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 173) considerando los criterios de inclusión de los cuales el 100% es personal femenino activo en el momento entre edades de 22 y 53 años, devengan un salario mínimo, y viven en estratos 1 y 2, son madres cabeza de familia (ver tabla 10); y en los criterios de exclusión se descartó el personal que se encontraba en licencia, incapacidad o vacaciones. Se usó el muestreo no probabilístico.

Para el acopio de los datos se hizo uso de la Batería de Riesgo Psicosocial desarrollada mediante un estudio que realizó la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social. Específicamente se hizo uso del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral B 2011 (ver anexo 01), el cual está dirigido a personal operativo o que desempeñen cargos auxiliares, y se enfoca en las características que pueden llegar a influir en el bienestar de los trabajadores. Está conformado por 97 ítems, que comprenden dominios tales como liderazgo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas. El segundo instrumento que se aplicó fue el Cuestionario de Satisfacción laboral S4-82, el cual fue diseñado por José Meliá y José Peiró 1998 (ver anexo 02) consta de 91 ítems que miden áreas como la satisfacción del trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, con la forma en que se realiza su trabajo, con las oportunidades de desarrollo, la relación subordinado – supervisor y la satisfacción con la remuneración. Para interpretar los resultados por áreas del cuestionario se tuvieron en cuenta las preguntas (ver tabla 11), donde no se tendrá en cuenta los interrogantes de satisfacción por remuneración teniendo en cuenta que en el ítem 82 “la forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales” está relacionada más con la negociación que con la remuneración y se requiere de agregar un ítem similar ya que para que un factor tenga cierta entidad tiene que estar definido al menos por tres ítems (Chiang, Salazar, Huerta y Núñez, 2008).

Su aplicación se realizó previa firma del consentimiento informado de manera virtual, vía correo electrónico y presencial en algunos casos que solicitaban acompañamiento. La implementación de los instrumentos, se realizó en dos sesiones para el cuestionario de factores intralaborales se destinó un tiempo de 60 minutos y para responder el cuestionario de satisfacción laboral 40 minutos.

Estrategia del análisis de datos.

Para el procesamiento de la información se procedió a consolidar las respuestas a cada cuestionario en una hoja de Excel, de tal forma que permitió la tabulación de los datos, para generar los respectivos resultados y así poder mostrar los hallazgos de una forma gráfica; facilitando proponer una estrategia de trabajo.

La investigación aplicada del presente proyecto de práctica, busca entre otros propósitos, diagnosticar las principales causas de rotación de personal en la empresa seleccionada, y con ello aportar al mejoramiento del bienestar laboral en la misma en aras de mitigar la problemática identificada considerando que, “ (...) el bienestar y la prevención son parte esencial del sistema de valores que conduce a la sanidad física y mental” (Congreso de la República, 2006); en este sentido el psicólogo se considera un profesional de la salud.

Para el desarrollo de este trabajo investigativo, se hace necesario observar a la población objeto de estudio, recolectar información a través de un cuestionario estandarizado para medir la satisfacción laboral, procesar y analizar la información, y divulgar los resultados. Teniendo en este abordaje metodológico, el profesional en formación en psicología desarrollará la práctica en el marco de los principios generales contemplados en la (Ley No 1090, 2006), en especial los que se refieren a la responsabilidad, la competencia, la confidencialidad, las relaciones profesionales, el bienestar del usuario, la evaluación de técnicas y la evaluación con participantes humanos.

Además, el profesional en formación guardará absoluta reserva sobre la información suministrada por la población estudiada y de su identidad, será responsable de los registros para la sistematización de la información, guardará el secreto profesional sobre los actos en cumplimiento de la práctica; asimismo se abstendrá de anunciar datos o resultados inexactos, retardar el cumplimiento de las actividades, aceptar prebendas o beneficios indebidos, y realizar cualquier actividad que vaya en contra de la buena práctica profesional.

De acuerdo a los principios generales del Código Deontológico y Bioético para la práctica de la psicología Capítulo I (Ley No 1090, 2006), el profesional en formación deberá: respetar criterios morales y religiosos de la población estudiada, no realizar actos discriminatorios, ser imparcial en sus actividades, no servirse a beneficio propio o de terceros, con la información allegada en el marco de la investigación.

Por último, al tratarse de una práctica profesional que se realiza con seres humanos, deberá contar con el consentimiento informado y por escrito, según se establece en el Art. 6 del Capítulo I (Resolución N° 8430, 1993) a través del cual “(...) el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con

la capacidad de libre elección y sin coacción alguna (Ministerio de Salud, 1993). (Ver anexo 14 03 Información y Declaración de Consentimiento Informado).

Capítulo 4.

Resultados.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)

Para obtener la información requerida en este estudio, se llevó a cabo en parte la aplicación del cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral Forma B, a las 20 personas seleccionadas de una población de 200 guardas de seguridad. Para obtener los resultados de este instrumento cuantitativo se procede a hacer el cálculo del valor de cada respuesta, lo que permite identificar el tipo de riesgo que presentan las diferentes dimensiones y dominios que se miden en la prueba.

Los niveles de riesgo cuentan con una interpretación específica, la cual permite determinar las acciones a tomar. Los niveles de riesgos que identifica la prueba son los siguientes:

Sin Riesgo o riesgo despreciable: significa que es ausente o tan bajo que no requiere actividad de intervención, en este caso se recomienda continuar con programas de promoción

Riesgo bajo: las dimensiones o dominios que estén valorizadas en este riesgo se espera que no estén relacionadas con síntomas significativos de estrés. En estos casos con el fin de mantenerlos en este nivel serán objetos de acciones de intervención.

Riesgo medio: Este nivel muestra una respuesta moderada frente al estrés. Las dimensiones que se encuentren en este riesgo requieren programas de intervención y observación.

Riesgo alto: muestran una asociación con estrés alto, en este caso requieren intervención según el SVE.

Riesgo muy alto: indica asociación muy alta con el estrés y por ende requiere de una inmediata intervención.

Si bien, la batería está diseñada para reconocer los factores de riesgo psicosocial a los que se expone el personal en el desempeño de su labor, se tomó las dimensiones y dominios asociados a satisfacción como lo es “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”; y los asociados a los incentivos, haciendo un enfoque en “Recompensas”, con la finalidad de establecer y cumplir con el objetivo general: Determinar de qué manera la falta de incentivos, la

baja motivación y el absentismo influye en la rotación de personal en el área de vigilancia de la empresa Skiros Ltda en la ciudad de Bogotá. 15

La obtención de la información requerida, se llevó a cabo mediante la aplicación del cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral Forma B, a las 20 personas seleccionadas de una población de 200 guardas de seguridad. Se procedió a consolidar las respuestas en un solo archivo como se muestra en las tablas 1 y 1A; con la información consolidada y para obtener los resultados de este instrumento cuantitativo se procedió a asignar el valor a cada respuesta (ver tabla 2), lo que permitió más adelante identificar el tipo de riesgo que presenta las diferentes dimensiones y dominio que se miden en la prueba; como se indicó anteriormente los niveles de riesgo cuentan con una interpretación específica, la cual permite determinar las acciones a tomar.

Para hallar la medición global (ver figura 1), se agruparon los ítem, según las dimensiones a las que pertenecen, y luego al respectivo dominio como lo indica la publicación “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial – Manual del usuario” en la página No. 78 y cuyo resultado se detalla en la tabla No. 3.; los valores hallados fueron sometidos al respectivo factor de transformación que se indica en la tabla No. 4 ,para determinar más adelante el tipo de riesgo en el que se halla cada dimensión.

Con los datos que se hallaron luego de la transformación (ver tabla 4 A), se llevó a cabo la comparación con la tabla de baremos (ver tabla 5) como lo indica el manual en la página 85, y así hallar el nivel de riesgo, con lo cual se obtuvo la información registrada en la tabla 5A.

La anterior información permitió establecer que en todos los dominios predomina el riesgo muy alto (ver figura 2) especialmente en los dominios de liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo con un 65% y en Recompensas con un 85%, mediante los resultados de estos dos dominios se buscó dar razón al objetivo general de la investigación.

El dominio “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”, está conformado por dimensiones tales como: Características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño; se revisó detalladamente los valores arrojados (ver tabla 6) se puede inferir que existe un riesgo muy alto, equivalente al 65% (ver figura 3) en características del liderazgo; esta dimensión está compuesta por los ítem No. 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 y 78 (ver tabla 7), los ítems puntualmente hacen referencia a el apoyo de la jefatura o del líder en aspectos como la participación, organización , motivación, respeto, confianza y progreso en el trabajo; aspectos

que inciden directamente en la motivación, y permiten determinar el objetivo específico de establecer la influencia de la baja motivación en el trabajo y en la rotación de personal. 16

De igual forma, para hacer referencia al objetivo de identificar de qué manera influye la falta de incentivos en la rotación de personal, se tuvo en cuenta el resultado obtenido del dominio “Recompensas” que presenta un riesgo muy alto del 85% (ver figura 4); este dominio lo conforman las dimensiones “Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza” y “Reconocimiento y compensación”, las dos presentaron porcentajes de 75% y 70% respectivamente, para riesgo muy alto (ver tabla 18). Posteriormente se examinó los ítems que componen dichas dimensiones (ver tabla 19), con el fin de identificar la influencia que ejerce con relación a incentivos. Los ítems hacen referencia a estabilidad, sentido de pertenencia, salario justo, pago cumplido, posibilidades de progreso y bienestar; factores que tienen incidencia en la rotación de personal.

Cuestionario de Satisfacción laboral S4-82

Posteriormente, se realizó la aplicación del cuestionario de Satisfacción laboral y se ingresa el valor de las respuestas de cada uno de los 20 participantes, los resultados se visualizan en la tabla 12 donde se incluye el número del participante, el resultado global y el equivalente.

En la figura 5, se puede estimar que de los 20 participantes evaluados el 45% (9 personas) respondieron dentro de la alternativa “algo satisfecho”, el 35% (7 personas) dentro de “algo insatisfecho” y un 10% (2 personas) para cada una de las opciones “bastante satisfecho” e “indiferente.

De igual manera, para dar respuesta a los objetivos específicos de la investigación se identificaron los resultados de cinco áreas específicas (ver tabla 11) donde se muestra las preguntas aplicadas del cuestionario.

En la primera área que corresponde a la Satisfacción por el trabajo en general” (ver figura 6) se identifica que de los 20 participantes evaluados el 35% (7 personas) respondieron estar “bastante insatisfechos”, el 30% (6 personas) respondieron “indiferente”, el 25% (5 personas) dentro de la alternativa “algo insatisfecho” y el 10% (2 personas) respondieron estar “algo satisfecho”.

En la segunda área de “Satisfacción con el ambiente físico del trabajo” (ver figura 7) se evidencia que el 25% de los participantes respondieron estar “bastante satisfechos”, el 25% “muy

satisfecho”, el 20 % “algo satisfecho”, el 15% “muy insatisfecho” y el 5% para cada una de las¹⁷ alternativas “bastante insatisfecho, algo insatisfecho e indiferente”.

En la tercera área de “Satisfacción con la forma que realiza su trabajo” (ver figura 8) el 30% de los encuestado es “indiferente”, el 20% considera estar “algo insatisfecho”, mientras un 20% de los participantes respondieron estar “algo satisfecho” y un 20% “bastante satisfecho”, por último el 10% indicó estar “bastante insatisfecho”.

En la cuarta área de “Satisfacción con las oportunidades de desarrollo” (ver figura 9) el 45% de los participantes consideran que están “algo satisfecho”, el 30% “algo insatisfecho”, mientras que el 25% consideran que la satisfacción en esta área es “indiferente” y “bastante insatisfecho”.

En la quinta y última área de Satisfacción con la relación subordinado – supervisor (ver figura 10) el 45% de los participantes respondieron estar “algo satisfecho, muy satisfecho y bastante satisfecho” con la relación que tienen con sus jefes y compañeros de trabajo, el 25% indicaron estar “algo insatisfecho”, el 25% respondió “indiferente” y un 5% indicó estar “bastante insatisfecho”.

En resumen, los resultados que arrojaron en el área o factor 1, 3,4 y 5 dieron respuesta al último objetivo específico como posibles motivos del absentismo que se presenta a diario en el área de vigilancia.

Discusión.

La presente investigación según Chiavenato (2007) sostiene que; la calidad de vida laboral afecta las actitudes personales y comportamentales, significativas para la productividad individual, tales como la adaptabilidad a los cambios producidos en el escenario laboral y la motivación para el trabajo. Esto se ve reflejado en que existen unos dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un riesgo muy alto, equivalente al 65% y en recompensas con un 85%, donde se presentan valores altos de los cuales se puede deducir que existe una calidad de vida laboral inadecuada que afecta el clima organizacional, la productividad de los trabajadores y la motivación laboral. Según Díaz y Lovón (2019) exponen que si existe muy buena relación laboral entre las personas, se tendrá una satisfacción laboral y compromiso organizacional entre los trabajadores. Siendo esta teoría relevante para los resultados obtenidos, dando a comprender que las dificultades encontradas en los riesgos muy altos afectan la satisfacción y el compromiso organizacional.

Ahora bien, según Gómez y Martínez (2018) en su investigación determinaron que si se ejecuta un plan de mejora permitirá aminorar problemas, acrecentar conocimiento y motivación de los empleados dentro de la organización. Siendo esto muy importante en la investigación en curso; por ejemplo en los resultados de dominio “recompensas” se presenta un riesgo muy alto del 85% las “recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza” y “reconocimiento y compensación”, las dos presentaron porcentajes de 75% y 70% respectivamente, mostrando un riesgo muy alto. Es aquí, donde se ve la ausencia de un plan de mejora para poder identificar esos incentivos como un salario justo, estabilidad, pago a tiempo, sentido de pertenencia, y así poder tener un personal satisfecho, el cual realizaría las funciones asignadas de forma eficiente y eficaz, garantizando el logro de los objetivos empresariales. Otro autor que apoya lo anterior es Huamán (2017) ya que en su investigación dio a conocer que las recompensas a nivel profesional pueden fortalecer la comunicación y las condiciones físicas del ambiente laboral.

En efecto, existen factores motivacionales que plantean (Huarhua et al., 2016), en los cuales hay factores intrínsecos, que son los propios de la persona, la higiene que sería un factor extrínseco, es decir, no depende de la persona. Siendo esto trascendental en donde los trabajadores tienen diferentes tipos de motivaciones, evidenciándose que las personas encuestadas en un 35% manifiestan estar “bastante insatisfechos” y el 25% “muy satisfecho” en satisfacción por el trabajo, en cuanto a satisfacción con el ambiente físico cambia el porcentaje en el cual se evidencia que un 25% manifiestan estar “bastante satisfechos” y el 5% para cada una de las alternativas “bastante insatisfecho, algo insatisfecho e indiferente”. Entonces, el no tener una satisfacción por el trabajo, afecta la productividad laboral en la empresa en gran medida, impactando en gran medida sobre el bienestar de los trabajadores y de la misma empresa.

Por otra parte, los participantes mostraron que la satisfacción que tienen con su trabajo, relación con sus subordinados – supervisor, no llega a porcentajes elevados en la satisfacción, lo cual se contrasta con la teoría del autor Cruz, (2017) expone que para que se tenga una satisfacción laboral idónea y los trabajadores sean productivos debe existir varios elementos, los cuales son; trabajo en equipo, comunicación efectiva, destrezas de liderazgo, desempeño actitudinal, iniciativa personal y solución de problemas. De igual manera, los empleados de esta empresa deben tener todos estos elementos para aumentar el desempeño laboral eficiente y

eficaz, a partir de la creación de diversas estrategias para mejorar estos aspectos y proporcionar ¹⁹ a la empresa Skiros Ltda un personal motivado, minimizar el indicador del absentismo, incorporación de incentivos como retención del personal, dando lugar a una productividad laboral progresiva aumentando sosteniblemente la competitividad y rentabilidad de la misma.

Para finalizar, la productividad y la operatividad de la empresa están relacionadas con la rotación de personal, siendo estos factores importantes para lograr los objetivos empresariales. Cabe agregar que, la reputación del contexto económico y el servicio al cliente, se establece de acuerdo a la cantidad de empleados que se vinculan vs el número de empleados que se retiran (Olaya, 2015). En los resultados obtenidos se entiende que los incentivos son importantes para estimular o mejorar la motivación de los empleados, evitar los retiros voluntarios o ausentismo; lo cual logra un desarrollo integro en los trabajadores y también ayuda a alcanzar el éxito en la organización.

Conclusiones.

De acuerdo a los resultados arrojados en la presente investigación, a la pregunta formulada y los objetivos propuestos, se puede determinar que los factores de incentivos, de motivación y de absentismo, si impactan negativamente los índices de rotación de personal en la Organización Skiros Ltda. Los resultados evidencian, como la falta incentivos en factores como recompensas, reconocimiento y compensación se encuentran en un riesgo alto, dejando como consecuencia la insatisfacción y la baja motivación, pero no solo estos aspectos inciden en esta negativa, también se pudo confirmar como esta insatisfacción se refleja en la manera de realizar el trabajo, en las oportunidades desarrollo y las relaciones laborales, en donde se tiene en cuenta el liderazgo del jefe, el trato y el manejo al personal, impactando así la satisfacción y bienestar del talento humano, pero al estar en un riesgo alto, esto desencadena el absentismo y los retiros voluntarios, dando como resultado el aumento negativo de este índice.

Esto permite dar respuesta a la pregunta inicialmente planteada y que permitió formular los objetivos de esta investigación, con los cuales se pudo determinar las principales causas y consecuencias que la rotación de personal trae para la organización y su planeación estratégica, dejando ver como este índice, golpea los recursos económicos en costos y gastos innecesarios al reclutar y seleccionar nuevos empleados, para cubrir estas vacantes, así como también afecta el tiempo dedicado en la capacitación y entrenamiento al nuevo personal, pero sin duda lo que más impacta en la rotación de personal, es la participación de la empresa en el mercado ya que por

sus múltiples cambios de personal, no presta el servicio de una manera debida y satisfactoria para el cliente. 20

Limitaciones.

Mediante el desarrollo de esta investigación se presentaron diversos limitantes que intervinieron en la realización de la metodología escogida y los instrumentos utilizados, esto debido a la situación actual que se presenta por la pandemia del Covid-19, afectando el contacto con los empleados y la realización de la encuesta; el cargo que ocupan la población tomada como muestra es otra limitante, ya que son guardas de seguridad de conjuntos residenciales y manejan turnos y sitios diferentes diariamente, por lo que su ubicación fue dispendiosa, teniendo en cuenta que también tienen atención al público e interrupciones continuas.

La tecnología a pesar de que fue el medio más oportuno y práctico para el desarrollo de la técnica implementada, también se convirtió en una traba para la investigación ya que la mayoría de las personas de la muestra, no cuentan con las herramientas necesarias para facilitar este proceso, ni tampoco saben, ni tienen la destreza para manejarlas.

Recomendaciones.

Implementar una urna o casillero de sugerencias desde el área de recurso humano con el fin de verificar las necesidades de todos los trabajadores y tengan la oportunidad de conocer los comentarios, quejas y/o sugerencias sobre todo en los aspectos de ambiente laboral teniendo en cuenta qué relaciones entre los colaboradores no es la más adecuada, se sugiere que esta actividad se realice de forma anónima, luego como plan de mejora programar charlas de motivación o capacitaciones que incentiven el trabajo en equipo que brinden herramientas de comunicación y buen trato a todo el personal de la empresa.

Crear un plan de reconocimientos con beneficios como un salario justo, pago a tiempo y estabilidad laboral, para estimular y mejorar la permanencia, generando interés en sus colaboradores mostrando atención por su bienestar y calidad de vida, crearle sentido de pertenencia a su lugar de trabajo, disminuir el porcentaje de insatisfacción laboral, verificar periódicamente estos factores de rotación que pueden generar una mala imagen corporativa y elevados costos en el proceso de selección de nuevo personal que inicialmente conlleva tiempo y esfuerzo pero que impacta positivamente en la motivación del personal logrando un clima organizacional agradable y estable como una buena alternativa laboral, que suple las necesidades básicas, económicas con expectativas de crecimiento laboral para sus colaboradores.

- Chávez, E. (2017). *“El clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral en la Empresa L&M de Seguridad Privada Cía. Ltda”* (tesis de postgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Checcori, J., Quispe, H., Vera, R. y Villanueva, S. (2006). *Percepción de las causas de rotación laboral en las empresas de seguridad privada de la ciudad del Cusco* (tesis de postgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Santiago de Surco.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos*. Mexico: McGraw-Hill
- Congreso de la República. (2006). Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html
- Cruz, L. (2017). *“Relación de la rotación de personal y el desempeño laboral de los agentes de seguridad de la empresa Amazon Security Perú SRL, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2017”* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Díaz, L., y Lobo, C. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Galindo, D. (2017). *Efecto de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur vigilancia y seguridad privada* (tesis de postgrado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia.
- Gómez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1).
- Gómez, L., y Martínez, P. (2018). *Estrategias y planes que se deben desarrollar para mejorar el nivel de rotación de la empresa Cigeseq Ltda* (tesis de postgrado). Universidad Agustiniana. Bogotá. Colombia.
- González, J. (2015). *Causas de la alta rotación de personal en las compañías de seguridad privada en Bogotá* (Tesis de postgrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Great Place To Work Colombia. (s.f). *¿Su cultura lo hace un gran empleador?* Recuperado de ²²

<https://www.greatplacetowork.com.co/es/consultoria-alias/atraccion-y-retencion-de-talento>

Grijalva, G. (2013). *Modelo Turno ver*. México: Universidad de Sonora.

Guzmán, P. y Olave, S. (2004). *ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN, INCENTIVOS Y*

DESEMPEÑO EN DOS EMPRESAS CHILENAS (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Huamán, O. (2017). *Propuesta de un programa motivacional para mejorar los niveles de satisfacción laboral de los agentes de vigilancia y seguridad privada de la organización Eventual Servis S.A. Región Lambayeque – 2016* (tesis de postgrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.

Huarhua, J. M., & Aucacahuaqui, H. P. (2016). *Percepción de las Causas de Rotación Laboral en las Empresas de Seguridad Privada de la Ciudad del Cusco*. Santiago de Surco: Centrum.

Llamas, S. López. V. G & Moreno L. R. (2017). Impacto del Clima Organizacional En la Rotación del Personal: Evidencia en Sector Desarrollo de Software. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 10 (1) p. 49-61

Ley 356: Artículo 2. Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada. Colombia. 11 de febrero de 1994. Recuperado de

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1341

Littlewood Zimmerman, H. F. (2006). ANTECEDENTES DE LA ROTACIÓN VOLUNTARIA DE PERSONAL. *Redalyc*, 9.

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea.

Interamericana.

Medina, N. V. (2015). *Diagnóstico de la rotación de personal en una empresa de seguridad privada a partir de*. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Ministerio de Salud. (2011). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial -2011*. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Ministerio de Salud. (1993). *Resolución No. 8430 de 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.

Molinera, J. F. (2006). *Absentismo laboral causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. Recuperado de

<https://books.google.es/books?id=NtQAYYTcGy8C&lpg=PA17&ots=YorSXXLUkf&dq=absentismo%20laboral%20definicion&lr&hl=es&pg=PA17#v=onepage&q=absentismo%20laboral%20definicion&f=false>

Olaya, M. K. (2015). *ANALISIS DE LAS CAUSAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL*. Medellín: Universidad de Medellín.

- Pérez, C. (2018). *El Sector de Seguridad y Vigilancia Privada. Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión*. Recuperado de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3689>
- Quintana, S. M. (2017). *Rotación del personal en las empresas de seguridad privada una consecuencia de los procesos de la administración del talento humano* (ensayo de grado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
- Robbins, S. P. (2016). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEORÍA Y PRÁCTICA*. Recuperado de https://www.academia.edu/27624331/COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL_TEOR%C3%8DA_Y_PRACTICA
- Salamanca, N. V. (2016). *“Diagnóstico de la rotación de personal en una empresa de seguridad privada a partir de estrategias de desarrollo humano”* (tesis de postgrado). Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia.
- Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Sarmiento, M. L. (2017). *“Plan de incentivos como mejora a la satisfacción laboral de los empleados de los cargos medios y bajos de la empresa Carrocerías Guzmán”* (tesis de pregrado). Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador.
- Vallejo, D. F. (2014). *“La Satisfacción Laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicoso Cia. Ltda”* (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito.

Valverde, F. (2015). *Docplayer*. Recuperado de <https://docplayer.es/9083884-Cuestionario-de-satisfaccion-laboral-s4-82-j-l-melia-y-j-m-peiro-1998.html>²⁵

Werther, W., Davis, K. (1982). *Dirección de Personal y Recursos Humanos*. México. Editorial McGraw-Hill.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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					



SAFETY PSYCHOLOGY
 PSICOLOGÍA DE LA SEURETAT
 PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD
<http://www.uv.es/seguridadlaboral>

José L. Meliá / José M. Peiró
 CUESTIONARIOS DE SATISFACCION LABORAL

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S4/82
 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje"; y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márkela con una cruz.

1	<i>Su tipo de trabajo, las tareas y actividades que usted realiza.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
2	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>



21	<i>El número de horas extraordinarias que realiza.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
22	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
23	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
24	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
25	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
26	<i>La toxicidad de su puesto, el riesgo de contraer infecciones o enfermedades profesionales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
27	<i>La penosidad de su puesto.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
28	<i>La peligrosidad de su puesto.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
29	<i>El nivel de ruido en el lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
30	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
31	<i>La postura en que debe realizar su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
32	<i>La accesibilidad y comodidad de máquinas.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
33	<i>La distancia y medios de comunicación de su domicilio a su centro de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
34	<i>El lugar físico en que está ubicado su centro de trabajo (industrial, urbano, rural, zona verde, etc.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
35	<i>Los sanitarios y servicios higiénicos de su centro de trabajo y su salubridad.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
36	<i>La distancia física a que se encuentra del compañero o trabajador más próximo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
37	<i>La visibilidad de otras personas desde su punto de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□



6	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satis fecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
7	<i>El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
8	<i>La remuneración por kilometrajes o transportes que obtiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
9	<i>Las dietas y pluses que recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satis fecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
10	<i>Los destajos que debe hacer (cantidad de dinero percibido por unidad de producción).</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
11	<i>La remuneración de las horas extraordinarias que hace.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
12	<i>La remuneración por antigüedad que recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
13	<i>El horario de su jornada laboral.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
14	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
15	<i>La calidad de la producción que obtiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
16	<i>El ritmo de trabajo a que está sometido.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
17	<i>Los medios y recursos que su empresa pone para que usted realice su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
18	<i>Vehículos o medios de transporte que la empresa pone para que usted realice su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
19	<i>El sistema de turnos de trabajo a que se ve sometido su puesto.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
20	<i>El cronometraje de tiempos que debe cumplir (tiempos de que dispone para acabar tareas).</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>



38	<i>La decoración y ambiente físico de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
39	<i>Las taquillas y vestuarios de su centro de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
40	<i>Los servicios de agua o bar en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
41	<i>Los servicios telefónicos de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
42	<i>Las prestaciones de comedor que recibe de la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
43	<i>El servicio de economato o semejante de la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
44	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
45	<i>La revisión médica anual que le ofrece su empresa directa o indirectamente.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
46	<i>La posibilidad de asistencia médica que le ofrece su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
47	<i>Las prestaciones de ropa de trabajo, zapatos, y equipo personal que recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
48	<i>Las prestaciones de seguridad social que recibe y/o otros seguros.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
49	<i>Las vacaciones remuneradas que obtiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
50	<i>Las residencias de verano o semejantes que la empresa pone a su disposición.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
51	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
52	<i>Las condiciones de jubilación que ofrece su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
53	<i>Las prestaciones que podría recibir por desempleo en caso de tener que abandonar su puesto.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
54	<i>Las posibilidades de excedencia que usted tiene por maternidad u otras razones.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
55	<i>La remuneración por despido que podría recibir.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□



56	<i>Los permisos que puede obtener por razones de necesidad personal.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
57	<i>Los traslados de puesto a que puede ser sometido, incluso aquellos que lo desplazarían de su residencia actual.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
58	<i>Las posibilidades de hablar con compañeros u otras personas durante el trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
59	<i>Las relaciones personales con personas de nivel jerárquico similar al suyo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
60	<i>Las relaciones con sus subordinados.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
61	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
62	<i>Las relaciones personales con clientes, proveedores, etc.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
63	<i>La supervisión que usted debe ejercer.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
64	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
65	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
66	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
67	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
68	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
69	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
70	<i>Su capacidad para decidir aspectos del trabajo de otros.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
71	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
72	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>



73	<i>Su participación en la elaboración de los objetivos y políticas de la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
74	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
75	<i>El tipo y duración del contrato al que está sujeto.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
76	<i>El grado de seguridad de su empleo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
77	<i>Los abusos de autoridad de que es objeto por parte de la empresa ("una orden del jefe al trabajador contraria a las condiciones de trabajo legales o pactadas").</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
78	<i>Las presiones sobre cuestiones sindicales que recibe de parte de la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
79	<i>La libertad sindical que se respira en su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
80	<i>Las presiones sobre cuestiones laborales que recibe del sindicato o del comité de empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
81	<i>Su libertad de elegir representantes de los trabajadores ante la dirección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
82	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>



DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación?. (Escribala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo. _____

B.- ¿Cuál es su categoría laboral? (P.e aprendiz, oficial 1º, Ayudante, etc.) _____

83.- Sexo:

- 1. Varón
- 2. Mujer

84.- Edad. (Escriba su edad en años). _____

85.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:

- 1) Ninguno
- 2) Sabe leer y escribir
- 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
- 4) Formación Profesional Primer Grado
- 5) Formación Profesional Segundo Grado
- 6) Bachiller (ES, BUP, COU)
- 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).
- 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios

86.- Situación laboral:

- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años
- 6) Contrato hasta tres años
- 7) Contrato hasta cinco años.
- 8) Fijos.

87. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- 1) Jornada partida fija.
- 2) Jornada intensiva fija.
- 3) Horario flexible y/o irregular.
- 4) Jornada parcial
- 5) Turnos fijos.
- 6) Turnos rotativos

88. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?. _____



SAFETY PSYCHOLOGY
PSICOLOGIA DE LA SEURETAT
PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD
<http://www.uv.es/seguridadlaboral>

José L. Melià / José M. Peiró
CUESTIONARIOS DE SATISFACCION LABORAL

89.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general

90.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____ (91).

Muchas gracias por su colaboración.



SAFETY PSYCHOLOGY
PSICOLOGIA DE LA SEURETAT
PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD
<http://www.uv.es/seguridadlaboral>

José L. Melià / José M. Peiró
CUESTIONARIOS DE SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES PARA LA INTRODUCCION DE DATOS:

El cuestionario presenta 82 variables, más las 9 variables descriptivas de muestra codificadas de la última página, suponen un total de 91 variables así numeradas en el cuestionario.

Los datos se introducen en una hoja EXCEL (preferentemente versión 4.0 o superior para PC) de modo que cada fila es un caso o sujeto y cada columna (hasta la columna 91) es una variable.

En la columna número 92 se escribe el número de cuestionario por orden y ese mismo número se escribe en la hoja de datos descriptivos (la última) en el margen superior derecho.


Lo que se introduce en las celdillas de la hoja de EXCEL es el número que figura en el cuestionario junto a la respuesta elegida por el sujeto. En el caso de variables donde se escribe un número, como la variable número 84, "edad", lo que se escribe es directamente la edad en años.

La antigüedad requiere dos variables. En la nº 90 escribimos los años de antigüedad, en la 91 los meses. Por ejemplo si alguien tiene una antigüedad de 2 años y 3 meses la columna 90 dirá 2 y la 91 dirá 3. Si alguien solo tiene 4 meses de antigüedad en el puesto escribiremos 0 (cero) en la 90 y 4 en la 91.

Es muy importante identificar *físicamente* cada cuestionario escribiéndole el mismo número de orden (el 1, el 2, etc... hasta el tamaño N de la muestra) que escribamos en la columna nº 92 de la hoja de datos en EXCEL. Esto permite saber a quien atribuir después la información de las variables cualitativas de la última hoja que no se deben introducir inicialmente e identificar y comprobar el caso si surge algún problema o error con los datos.

Se ruega devolver los datos introducidos en EXCEL en un disquete, preferentemente para PC, y, además, los cuestionarios originales. De lo contrario no se puede obtener la información cualitativa adicional de las respuestas.

Muchas Gracias por su Colaboración.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: Factores que influyen en la rotación de personal de la empresa de vigilancia Skiros LTDA.

Investigadores: Yuri Araceli Bernal Valbuena
Luz Fabiola Páez Segura
Daly Yohana Salamanca Garzón
Érica Liced Barrera Martínez
Natalia Eugenia Barrios Jaramillo

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Skiros LTDA. El objetivo general de el Plan de Mejora es determinar de qué manera la falta de incentivos, la baja motivación y el absentismo influye en la rotación de personal en el área de vigilancia de la empresa.

Posibles beneficios


Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada “_____”

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Tabla 1

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B. Respuestas consolidadas. (Participante 1 a 10)

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).										
	Encuesta 1	Encuesta 2	Encuesta 3	Encuesta 4	Encuesta 5	Encuesta 6	Encuesta 7	Encuesta 8	Encuesta 9	Encuesta 10
Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.										
El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
En el lugar donde trabajo hace mucho frío	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
En el lugar donde trabajo hace mucho calor	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces
La luz del sitio donde trabajo es agradable	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca
El espacio donde trabajo es cómodo	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca
Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Algunas veces
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	Nunca	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Casi Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Casi Siempre
Me preocupa accidentarme en mi trabajo	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces
El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces
Me alcanza el tiempo de trabajo para tener a día mis deberes	Casi Siempre	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces
Mi trabajo me exige estar muy concentrado	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Mi trabajo me exige memorizar mucha información	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Trabajo en horario de noche	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca
Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces
En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Algunas veces
Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces
Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Puedo tomar pausas cuando las necesito	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca
Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Nunca
Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca
Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca
Me informan con claridad cuáles son mis funciones	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre
Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre
Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces
Mi jefe me ayuda a priorizar en el trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca
Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Mi jefe me trata con respeto	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Siiento que puedo confiar en mi jefe	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca
Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca
Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca
Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces
Siiento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca
En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	Nunca	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca
Mi grupo de trabajo es muy unido	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces
Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces
Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca
Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	Siempre	Algunas veces	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces
En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	Casi Siempre	Algunas veces	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces
Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces
La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
La forma como evolúo mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca
Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca
En la empresa me pagan a tiempo mi salario	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca
En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca
Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Mi trabajo en la empresa es estable	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
El trabajo que hago me hace sentir bien	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Siiento orgullo de trabajar en esta empresa	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Hablo bien de la empresa con otras personas	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Atiendo clientes o usuarios muy enojados	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Atiendo clientes o usuarios muy tristes	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Mi trabajo me exige atender personas muy enojadas	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca
Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca
Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces
Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca

Tabla 1A

*Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B. Respuestas consolidadas.
(Participante 11 a 20)*

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).										
	Encuesta 11	Encuesta 12	Encuesta 13	Encuesta 14	Encuesta 15	Encuesta 16	Encuesta 17	Encuesta 18	Encuesta 19	Encuesta 20
Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca
El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
En el lugar donde trabajo hace mucho calor	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces
El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
La luz del sitio donde trabajo es agradable	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
El espacio donde trabajo es cómodo	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	Casi Nunca	Algunas veces	Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	Casi Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Me preocupa accidentarme en mi trabajo	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca
El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre
Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	Algunas veces	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	Algunas veces	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Mi trabajo me exige estar muy concentrado	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Mi trabajo me exige memorizar mucha información	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces
En mi trabajo me hace falta hacer cálculos matemáticos	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Trabajo en horario de noche	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces
Mi trabajo me exige trabajar en días de descanso, festivos o fines de semana	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Cuando estoy en casa sig pensando en el trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Nunca
Disputo con mi familia o amigos por causa de mi trabajo	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca
Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre
Puedo tomar pausas cuando las necesito	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Nunca
Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca
Me informan con claridad cuáles son mis funciones	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca
Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces
Mi jefe me trata con respeto	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siento que puedo confiar en mi jefe	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces
Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces
En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	Casi Siempre	Algunas veces	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces
Mi grupo de trabajo es muy unido	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces
Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca
Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
En la empresa me pagan a tiempo mi salario	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca
En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca
Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces
La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
Mi trabajo en la empresa es estable	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre
El trabajo que hago me hace sentir bien	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces
Siento orgullo de trabajar en esta empresa	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Hablo bien de la empresa con otras personas	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces
Atiendo clientes o usuarios muy enojados	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Atiendo clientes o usuarios muy tristes	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi Nunca
Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca
Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	Algunas veces	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca
Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces

Tabla 2
Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B. Calificación de dimensión y sus ítems

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).																				
	Enc 1	Enc 2	Enc 3	Enc 4	Enc 5	Enc 6	Enc 7	Enc 8	Enc 9	Enc 10	Enc 11	Enc 12	Enc 13	Enc 14	Enc 15	Enc 16	Enc 17	Enc 18	Enc 19	Enc 20
Relacionadas con las condiciones ambientales																				
El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	1	1	0	1	2	4	1	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	1
En el lugar donde trabajo hace mucho frío	3	2	3	2	3	3	1	4	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2
En el lugar donde trabajo hace mucho calor	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2
El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	0	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	0
La luz del sitio donde trabajo es agradable	0	2	2	1	0	3	0	1	1	3	1	2	1	0	1	0	1	1	1	0
El espacio donde trabajo es cómodo	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	0	0	0	0	4	0	1	2	2	1	1	2	0	4	1	1	1	2	2	2
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	1	1	0	0	2	2	1	1	2	1	1	2	0	2	1	1	3	3	1	1
Los equipos o herramientas con los que trabajo son	3	4	0	1	0	0	1	0	3	2	2	3	1	0	2	1	1	2	1	1
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	0	1	0	0	3	0	0	0	4	3	4	3	0	3	4	0	1	2	3	2
Me preocupa accidentarme en mi trabajo	3	2	1	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1
El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	2	0	0	1	1	0	3	3	1
Cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.																				
Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	1	1	1	0	0	2	0	1	2	2	2	2	0	0	2	0	1	3	3	3
Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis	1	3	0	0	0	1	1	1	3	1	2	2	0	0	2	1	1	1	1	1
Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2
Relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su																				
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	1	1	1	0	3	2	2	3	3	2	2	3	0	3	2	2	2	4	1	1
Mi trabajo me exige estar muy concentrado	3	1	0	1	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	1	3	3
Mi trabajo me exige memorizar mucha información	1	1	1	1	4	3	3	4	2	2	3	3	1	4	3	3	2	3	2	2
En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos	1	0	0	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	1	1	1	0	4	1	3	3	4	3	3	4	0	4	3	3	3	1	2	2
Relacionadas con la jornada de trabajo.																				
Trabajo en horario de noche	3	3	4	3	4	3	2	1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2
Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3
Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	2	3	1	0	4	2	1	0	1	1	2	1	0	4	2	1	1	2	0	1
Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo	1	2	2	0	2	1	1	1	0	2	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1
Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	2	2
Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	3	4	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3
Relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.																				
En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1
Puedo tomar pausas cuando las necesito	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3
Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4
Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	1	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2
Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3
Relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.																				
Me explican claramente los cambios que ocurren en mi	2	3	2	3	1	0	0	2	2	2	2	2	3	1	2	0	0	2	1	0
Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2
Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3
Relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo																				
Me informan con claridad cuáles son mis funciones	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0
Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	1	1	1	2	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	0	1
Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	1	2	1	2	1	0	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	0	0	0
Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	1	2	1	1	1	0	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0
Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	1	1	1	1	1	0	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	0	0
Relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.																				
La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	2	3	4	2	0	0	0	1	2	1	1	0	2	0	1	0	2	1	1	1
Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	2	3	2	2	0	0	1	1	2	2	2	1	2	0	2	1	1	1	1	2
Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi	2	3	2	2	0	0	0	1	2	1	3	1	2	0	3	0	0	2	1	2

	Enc 1	Enc 2	Enc 3	Enc 4	Enc 5	Enc 6	Enc 7	Enc 8	Enc 9	Enc 10	Enc 11	Enc 12	Enc 13	Enc 14	Enc 15	Enc 16	Enc 17	Enc 18	Enc 19	Enc 20
Relacionadas con el o los jefes con quien tenga más																				
Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1
Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2
Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	2	3	3	3	0	1	2	2	2	2	2	3	3	0	2	2	2	2	1	1
Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el	3	2	3	3	0	1	2	2	3	3	3	2	3	0	3	2	1	3	1	3
Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	3	3	3	3	0	1	1	1	2	2	2	1	3	0	2	1	0	1	0	0
La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	4	3	3	2	0	0	1	1	3	2	2	2	2	0	2	1	1	2	1	1
Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	2	3	2	2	0	1	1	2	3	3	3	3	2	0	3	1	2	2	1	1
Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	2	2	2	2	0	1	1	1	2	3	2	2	2	0	2	1	2	2	1	2
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	3	2	3	3	0	2	2	2	1	2	1	1	3	0	1	2	1	1	1	2
Mi jefe me trata con respeto	1	2	3	1	0	0	2	0	2	2	2	2	1	0	2	2	0	1	0	0
Siento que puedo confiar en mi jefe	2	3	2	2	0	0	2	1	2	3	2	2	2	0	2	2	2	2	1	1
Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	2	3	3	2	0	0	2	1	2	3	3	3	2	0	3	2	2	3	1	2
Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	2	2	2	2	0	1	2	1	2	3	3	2	2	0	3	2	2	2	1	2
Relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.	Enc 1	Enc 2	Enc 3	Enc 4	Enc 5	Enc 6	Enc 7	Enc 8	Enc 9	Enc 10	Enc 11	Enc 12	Enc 13	Enc 14	Enc 15	Enc 16	Enc 17	Enc 18	Enc 19	Enc 20
Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	0	1	0	0	0	1	3	2	3	3	1	3	0	0	1	3	2	1	1	2
En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	0	2	0	0	0	1	2	1	3	2	2	1	0	0	2	2	1	1	0	0
Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	1	2	1	0	2	1	4	1	2	2	1	2	0	2	1	4	2	2	2	2
Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	0	1	0	0	1	2	3	2	2	2	3	2	0	1	3	3	0	2	1	1
Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	1	0	1	0	0	0	2	1	2	3	2	2	0	0	2	2	2	1	1	2
Mi grupo de trabajo es muy unido	0	1	1	0	0	2	3	1	3	2	2	2	0	0	2	3	3	2	1	2
Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	0	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2
Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	0	1	0	2	0	2	2	2	2	3	1	2	2	0	1	2	2	3	2	3
Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo	0	2	0	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	0	1	0	1	0	1	2	2	3	3	2	2	1	0	2	2	3	2	1	2
Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	1	2	0	1	0	1	2	1	3	3	2	2	1	0	2	2	3	2	2	2
Relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo	Enc 1	Enc 2	Enc 3	Enc 4	Enc 5	Enc 6	Enc 7	Enc 8	Enc 9	Enc 10	Enc 11	Enc 12	Enc 13	Enc 14	Enc 15	Enc 16	Enc 17	Enc 18	Enc 19	Enc 20
Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	2	2	2	2	2	0	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	0	1
Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	2	3	3	2	2	0	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	0	1	0	0
La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	2	2	3	2	0	1	2	2	3	3	2	2	2	0	2	2	2	2	1	1
La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	1	3	2	3	0	1	2	2	2	3	2	1	3	0	2	2	2	2	1	2
Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el	1	2	3	2	0	1	2	1	2	3	1	1	2	0	1	2	2	0	0	0
Relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo	Enc 1	Enc 2	Enc 3	Enc 4	Enc 5	Enc 6	Enc 7	Enc 8	Enc 9	Enc 10	Enc 11	Enc 12	Enc 13	Enc 14	Enc 15	Enc 16	Enc 17	Enc 18	Enc 19	Enc 20
En la empresa me pagan a tiempo mi salario	0	0	0	0	0	1	0	2	2	2	2	1	0	0	2	0	1	1	0	0
El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que	0	1	0	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3
En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	3	1	1	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3
Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
La empresa se preocupa por el bienestar de los	1	0	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1
Mi trabajo en la empresa es estable	1	0	0	3	0	1	0	1	3	3	3	2	3	0	3	0	2	2	1	1
El trabajo que hago me hace sentir bien	2	1	0	2	0	1	2	1	2	2	3	2	2	0	3	2	0	1	1	2
Siento orgullo de trabajar en esta empresa	2	1	0	2	0	2	2	1	2	2	3	2	2	0	3	2	0	2	1	2
Hablo bien de la empresa con otras personas	1	0	0	1	0	0	1	2	2	2	2	2	1	0	2	1	0	2	0	2
Relacionadas con la atención a clientes y usuarios.	Enc 1	Enc 2	Enc 3	Enc 4	Enc 5	Enc 6	Enc 7	Enc 8	Enc 9	Enc 10	Enc 11	Enc 12	Enc 13	Enc 14	Enc 15	Enc 16	Enc 17	Enc 18	Enc 19	Enc 20
Atiendo clientes o usuarios muy enojados	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3
Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
Atiendo clientes o usuarios muy tristes	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1
Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	1	1	1	0	1	1	3	1	3	1	1	3	0	1	1	3	1	1	1	1
Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas	1	2	1	0	1	2	3	2	3	1	2	3	0	1	2	3	2	1	1	1
Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	1	1	2	1	0	1	1	2	1	2	1	1	1	0	1	1	1	3	2	1
Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o	1	1	2	0	1	2	3	2	3	2	1	3	0	1	1	3	2	1	1	1
Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2

Fuente. Elaboración propia

Tabla 3
Puntajes Brutos de las dimensiones

DIMENSIONES	Enc 1	Enc 2	Enc 3	Enc 4	Enc 5	Enc 6	Enc 7	Enc 8	Enc 9	Enc 10	Enc 11	Enc 12	Enc 13	Enc 14	Enc 15	Enc 16	Enc 17	Enc 18	Enc 19	Enc 20
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	43	60	52	48	16	30	60	43	70	74	60	60	48	16	60	60	50	51	30	43
Control sobre el trabajo	35	42	40	41	25	20	26	33	41	42	40	38	41	25	40	26	30	39	24	28
Demandas del trabajo	56	67	54	41	79	72	65	68	85	78	79	88	41	79	79	65	68	87	79	67
Recompensas	12	5	7	19	13	18	17	18	21	22	28	17	19	13	28	17	14	19	10	16
PUNTAJE BRUTO TOTAL	146	174	153	149	133	140	168	162	217	216	207	203	149	133	207	168	162	196	143	154

Fuente. Elaboración propia

Tabla 4
Factor de transformación

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	52	52
Relaciones sociales en el trabajo	56	48
Retroalimentación del desempeño	20	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36	No aplica
Claridad de rol	28	20
Capacitación	12	12
Participación y manejo del cambio	16	12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48	48

Fuente. Elaboración propia

Tabla 4 A
Valores obtenidos según factor de transformación

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).																				
DIMENSIONES	Enc 1	Enc 2	Enc 3	Enc 4	Enc 5	Enc 6	Enc 7	Enc 8	Enc 9	Enc 10	Enc 11	Enc 12	Enc 13	Enc 14	Enc 15	Enc 16	Enc 17	Enc 18	Enc 19	Enc 20
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	35,8	50,0	43,3	40,0	13,3	25,0	50,0	35,8	58,3	61,7	50,0	50,0	40,0	13,3	50,0	50,0	41,7	42,5	25,0	35,8
Control sobre el trabajo	48,6	58,3	55,6	56,9	34,7	27,8	36,1	45,8	56,9	58,3	55,6	52,8	56,9	34,7	55,6	36,1	41,7	54,2	33,3	38,9
Demandas del trabajo	35,9	42,9	34,6	26,3	50,6	46,2	41,7	43,6	54,5	50,0	50,6	56,4	26,3	50,6	50,6	41,7	43,6	55,8	50,6	42,9
Recompensas	30,0	12,5	17,5	47,5	32,5	45,0	42,5	45,0	52,5	55,0	70,0	42,5	47,5	32,5	70,0	42,5	35,0	47,5	25,0	40,0
PUNTAJE BRUTO TOTAL	37,6	44,8	39,4	38,4	34,3	36,1	43,3	41,8	55,9	55,7	53,4	52,3	38,4	34,3	53,4	43,3	41,8	50,5	36,9	39,7

Fuente. Elaboración propia

Tabla 5
Baremos para los dominios forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 5.A
Resultado Nivel de Riesgo para los dominios forma B

DOMINIOS	Enc 1	Enc 2	Enc 3	Enc 4	Enc 5	Enc 6	Enc 7	Enc 8	Enc 9	Enc 10	Enc 11	Enc 12	Enc 13	Enc 14	Enc 15	Enc 16	Enc 17	Enc 18	Enc 19	Enc 20
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Riesgo Alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo muy alto	Riesgo Alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo bajo	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo Alto
Control sobre el trabajo	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Alto	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo Alto
Demandas del trabajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo medio	Sin riesgo	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Sin riesgo	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo Alto
Recompensas	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo Alto	Riesgo muy alto

Fuente. Elaboración propia

Tabla 6
Medición Dimensiones del Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dimensión	Sin Riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0	2	2	3	13
Relaciones sociales en el trabajo	0	4	2	4	10
Retroalimentación del desempeño	0	5	0	9	6

Tabla 7

Ítems que componen las dimensiones características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.

Características del liderazgo

Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo

Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones

Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo

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

Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo

La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo

Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo

Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo

Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo

Mi jefe me trata con respeto

Siento que puedo confiar en mi jefe

Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo

Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito

Fuente. Elaboración propia

Tabla 8

Medición Dimensiones del Dominio Recompensas

DIMENSION	Sin Riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	3	0	2	0	15
Reconocimiento y compensación	0	1	1	4	14

Fuente. Elaboración propia

Tabla 9

Ítems que Componen las dimensiones “Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo” y “Reconocimiento y compensación”

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
Mi trabajo en la empresa es estable
El trabajo que hago me hace sentir bien
Siento orgullo de trabajar en esta empresa
Hablo bien de la empresa con otras personas
Reconocimiento y compensación
En la empresa me pagan a tiempo mi salario
El pago que recibo es el que me ofreció la empresa
El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo
En mi trabajo tengo posibilidades de progresar
Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa
La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores

Fuente. Elaboración propia

Tabla 10
Lista del personal femenino participante de la empresa Skiros Ltda.

No de participante	Cargo	Edad	Estrato socioeconómico
1	Guarda de seguridad	22	1
2	Guarda de seguridad	26	1
3	Guarda de seguridad	29	1
4	Guarda de seguridad	31	2
5	Guarda de seguridad	35	2
6	Guarda de seguridad	35	2
7	Guarda de seguridad	37	2
8	Guarda de seguridad	39	2
9	Guarda de seguridad	40	2
10	Guarda de seguridad	40	1
11	Guarda de seguridad	40	2
12	Guarda de seguridad	43	1
13	Guarda de seguridad	44	2
14	Guarda de seguridad	46	2
15	Guarda de seguridad	48	2
16	Guarda de seguridad	50	2
17	Guarda de seguridad	51	2
18	Guarda de seguridad	53	2
19	Guarda de seguridad	53	1
20	Guarda de seguridad	53	2

Fuente. Elaboración propia

Tabla 11

Especificaciones de las preguntas por área del cuestionario de Satisfacción Laboral

Factor	Área	Preguntas
1	Satisfacción por el trabajo en general.	<p>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</p> <p>Las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo.</p> <p>El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe.</p> <p>Las relaciones personales con personas de nivel jerárquico similar al suyo.</p> <p>Las relaciones personales con sus superiores.</p> <p>La supervisión que usted debe ejercer.</p> <p>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</p> <p>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</p> <p>Su participación en la elaboración de los objetivos y políticas de la empresa.</p>
2	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo.	<p>Los medios y recursos que su empresa pone para que usted realice su tarea.</p> <p>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</p> <p>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</p> <p>La iluminación de su lugar de trabajo.</p> <p>La ventilación de su lugar de trabajo.</p> <p>La temperatura de su local de trabajo.</p>
3	Satisfacción con la forma que realiza su trabajo.	<p>Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.</p> <p>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</p> <p>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</p> <p>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</p> <p>El ritmo de trabajo a que está sometido.</p> <p>El apoyo que recibe de sus superiores.</p> <p>La accesibilidad y comodidad de máquinas.</p>

El lugar físico en que está ubicado su centro de trabajo (industrial, urbano, rural, zona verde, etc.

Factor	Área	Preguntas
4	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.	<p>Su tipo de trabajo, las tareas y actividades que usted realiza.</p> <p>La calidad de la producción que obtiene.</p> <p>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</p> <p>Las oportunidades de promoción que tiene.</p> <p>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</p> <p>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</p> <p>El grado de seguridad de su empleo.</p>
5	Satisfacción con la relación – superior.	<p>Las relaciones con sus subordinados.</p> <p>La supervisión que ejercen sobre usted.</p> <p>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</p> <p>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</p> <p>El salario que usted recibe.</p>
6	Satisfacción con la remuneración.	<p>El tipo y duración del contrato al que está sujeto.</p> <p>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</p>

Fuente. Elaboración propia

Tabla 12
Interpretación de los resultados a nivel global del Cuestionario S4/82

No de participante	Resultado global	Equivalente
1	290	Algo insatisfecho
2	285	Algo insatisfecho
3	282	Algo insatisfecho
4	362	Algo satisfecho
5	366	Algo satisfecho
6	278	Algo insatisfecho
7	217	Bastante insatisfecho
8	318	Indiferente
9	287	Algo insatisfecho
10	270	Algo insatisfecho
11	404	Algo satisfecho
12	427	Algo satisfecho
13	218	Bastante insatisfecho
14	313	Indiferente
15	377	Algo satisfecho
16	366	Algo satisfecho
17	371	Algo satisfecho
18	285	Algo insatisfecho
19	375	Algo satisfecho
20	410	Algo satisfecho

Fuente. Elaboración propia

Tabla 13

Intervalos de clase con la equivalente, primera área Satisfacción por el trabajo

Límite inferior (LI)	Límite superior (LS)	Equivalente
10	18	Muy Inatisfecho
19	27	Bastante Inatisfecho
28	36	Algo Insatisfecho
37	45	Indiferente
46	54	Algo Satisfecho
55	63	Bastante Satisfecho
64	70	Muy Satisfecho

Fuente. Sarmiento (2016)

Tabla 14

Intervalos de clase con la equivalente, segunda área Satisfacción con el ambiente físico

Límite inferior (LI)	Límite superior (LS)	Equivalente
7	12	Muy Inatisfecho
13	18	Bastante Inatisfecho
19	24	Algo Insatisfecho
25	30	Indiferente
31	36	Algo Satisfecho
37	42	Bastante Satisfecho
43	49	Muy Satisfecho

Fuente. Sarmiento (2016)

Tabla 15

Intervalos de clase con el equivalente, tercera área Satisfacción con la forma que realiza su trabajo

Límite inferior (LI)	Límite superior (LS)	Equivalente
6	10	Muy Inatisfecho
11	15	Bastante Inatisfecho
16	20	Algo Insatisfecho
21	25	Indiferente
26	30	Algo Satisfecho
31	35	Bastante Satisfecho
36	42	Muy Satisfecho

Fuente. Sarmiento (2016)

Tabla 16

Intervalos de clase con la equivalente, cuarta área Satisfacción con las oportunidades de desarrollo

Límite inferior (LI)	Límite superior (LS)	Equivalente
7	12	Muy Inatisfecho
13	18	Bastante Inatisfecho
19	24	Algo Insatisfecho
25	30	Indiferente
31	36	Algo Satisfecho
37	42	Bastante Satisfecho
43	49	Muy Satisfecho

Fuente. Sarmiento (2016)

Tabla 17

Intervalos de clase con la equivalente, quinta área Satisfacción con la relación subordinado-supervisor

Límite inferior (LI)	Límite superior (LS)	Equivalente
4	6	Muy Inatisfecho
7	9	Bastante Inatisfecho
10	12	Algo Insatisfecho
13	15	Indiferente
16	18	Algo Satisfecho
19	21	Bastante Satisfecho
22	28	Muy Satisfecho

Fuente. Fuente Sarmiento (2016)

Figura 1. Medición Global Cuestionario de Factores intralaborales Forma B. Fuente de elaboración propia.

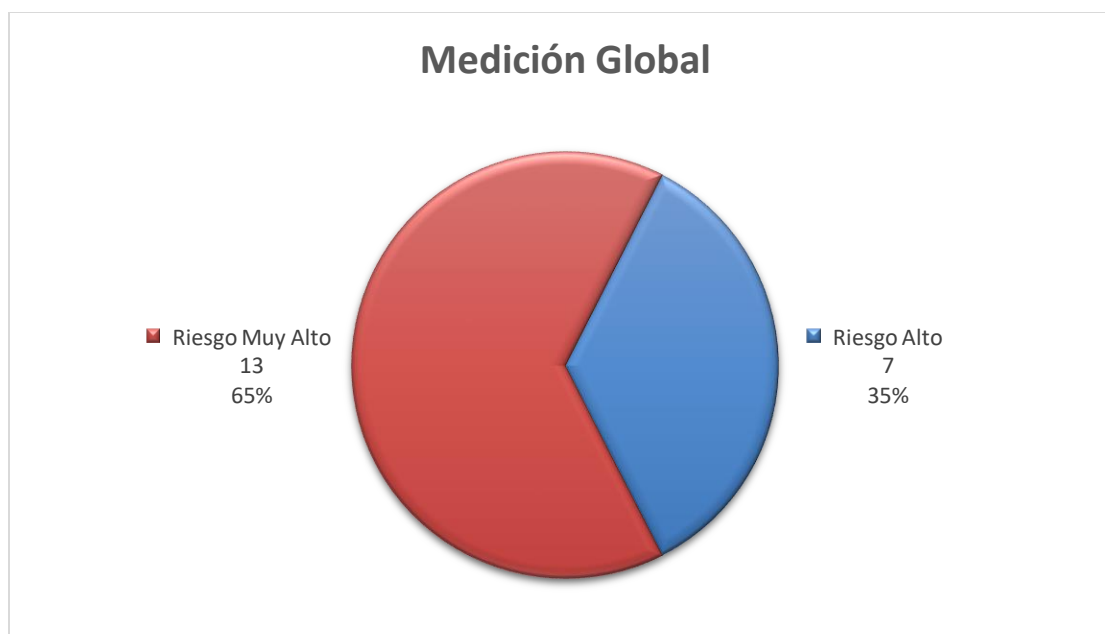


Figura 2. Medición de Dominios Cuestionario de Factores intralaborales Forma B. Fuente de elaboración propia.

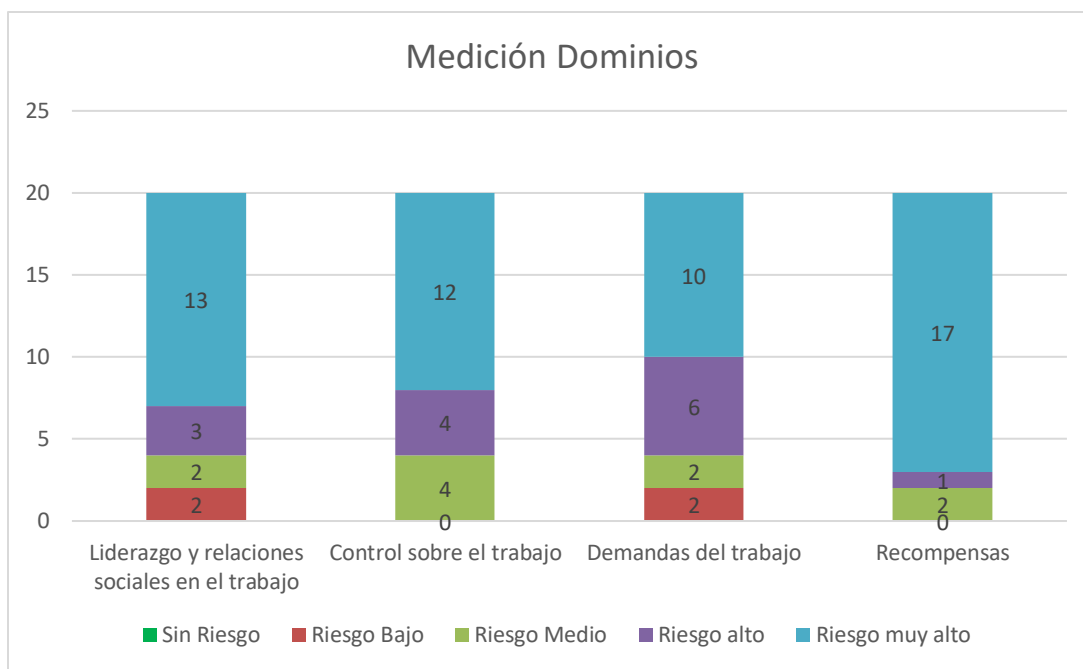


Figura 3. Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Fuente de elaboración propia.



Figura 4. Dominio Recompensas. Fuente de elaboración propia.



Figura 5. Distribución de la muestra en porcentajes de los resultados globales. Fuente de elaboración propia.

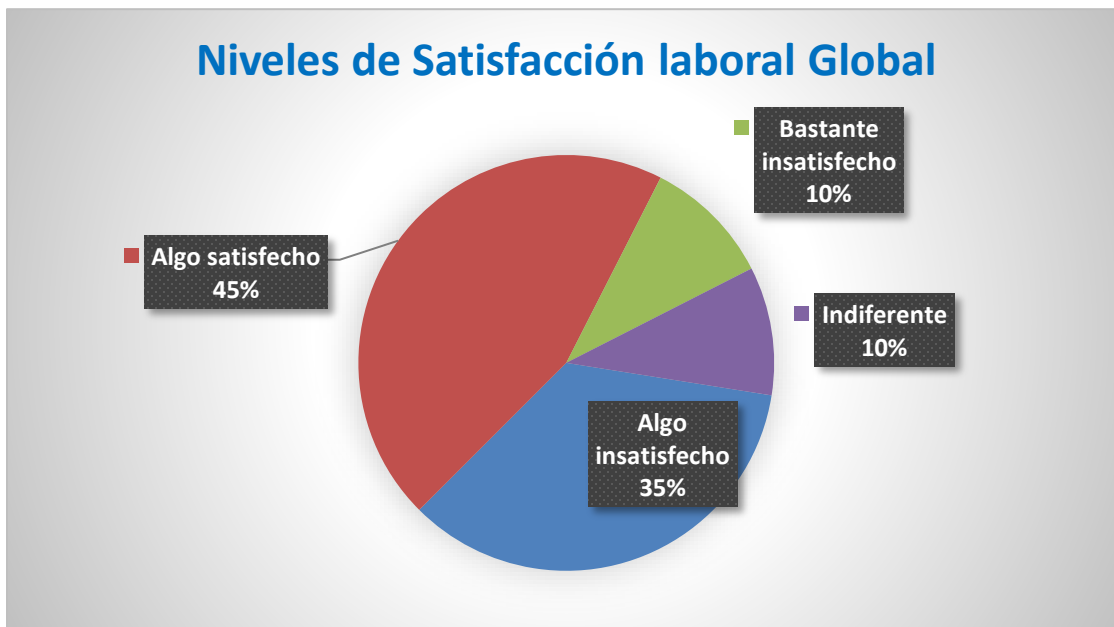


Figura 6. Resultados de la primera área que mide el cuestionario. Fuente de elaboración propia.

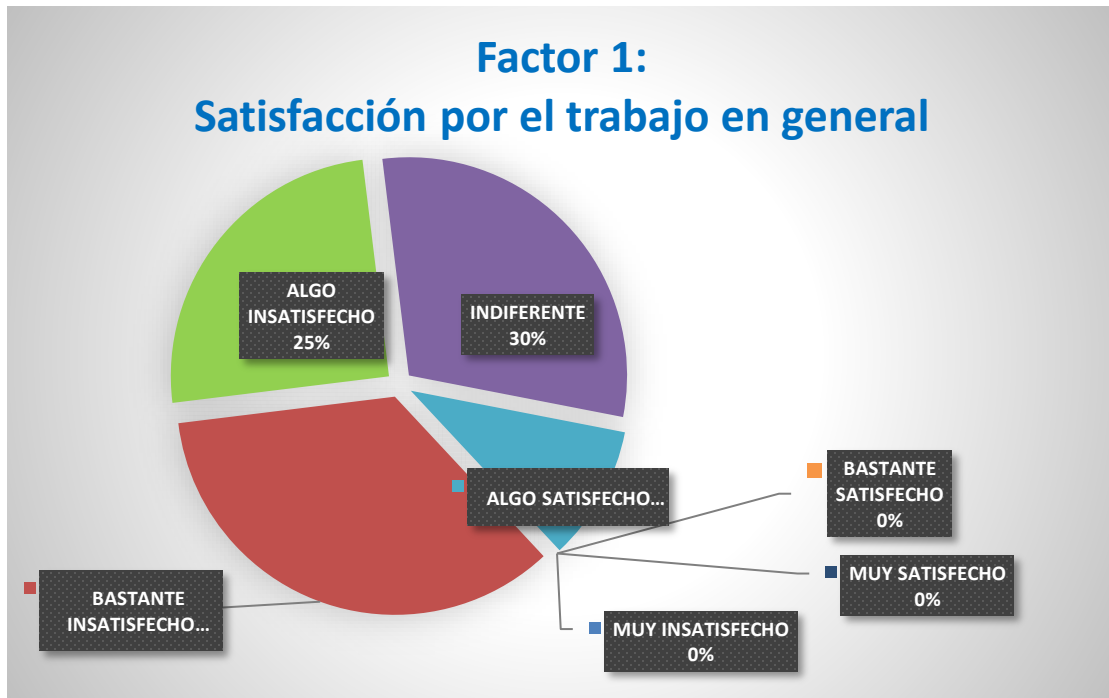


Figura 7. Resultados de la segunda área que mide el cuestionario. Fuente de elaboración propia.



Figura 8. Resultados de la tercera área que mide el cuestionario. Fuente de elaboración propia.⁶⁴



Figura 9. Resultados de la cuarta área que mide el cuestionario. Fuente de elaboración propia.



Figura 10. Resultados de la quinta área que mide el cuestionario. Fuente de elaboración propia.



Anexo 05

Producto Multimedia: <https://youtu.be/D3KStr0RVcU>