



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE GUASAVE

TESIS

**IMPLEMENTACIÓN DE LA NOM 035-STPS-2018 PARA LA
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA
EMPRESA AGRICOLA**

PRESENTADO POR:

MAYRA ELIZETH VEA FALOMIR

COMO REQUISITO PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE

INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

DIRECTOR (A) DE TESIS:

DR. MARCOS OCTAVIO OSUNA ARMENTA

CODIRECTOR DE TESIS:

DRA. MARA DEL ROSARIO LÓPEZ RODRÍGUEZ



GUASAVE, SINALOA, MÉXICO. FEBRERO DE 2025.

	LIBERACIÓN DE PROYECTO PARA TITULACIÓN INTEGRAL PLAN 2015	Responsable: Jefatura de División de Ciencias
	Referencia a la Norma: ISO 9001:2015	Código: ITSG-SIG-AO-PO-19-03
	8.1;8.2.1;8.2.2;8.2.3;8.5.1;8.5.2;8.6;8.7.2	Revisión: 4
	Referencia a la Norma: ISO 21001:2018	Fecha de Emisión: Agosto 2022
	8.1;8.1.1;8.1.2;8.2.1;8.2.2;8.2.3;8.3.3;8.3.4;8.6;8.7;9.1.2	Página 1 de 3

Guasave, Sinaloa, Fecha: 07/02/2025
ASUNTO: Liberación de proyecto para titulación integral

Ing. Laura Beatriz Inzunza Ramírez
Coordinador(a) de Titulación
PRESENTE

Por este medio informo que ha sido liberado el siguiente proyecto para la titulación integral:

Nombre del estudiante y/o egresado(a):	Mayra Elizeth Vea Falomir
Carrera:	Ingeniería en Gestión Empresarial
Número de control:	2025010041
Nombre del proyecto:	IMPLEMENTACIÓN DE LA NOM 035-STPS-2018 PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA AGRICOLA
Producto:	Tesis

Agradezco de antemano su valioso apoyo en esta importante actividad para la formación profesional de nuestros(as) egresados(as).

ATENTAMENTE

Ing. Mónica Velázquez Sánchez

Nombre y firma del (de la) Jefe(a) de División de Ciencias Industriales

Dr. Marcos Octavio Osuna Armenta Dra. Mara del Rosario López Rodríguez MIA. Yuridia Belén Cota Pardini

Nombre y firma del Asesor(a)

Nombre y firma del Revisor(a)

Nombre y firma del Revisor(a)

Agradecimientos

Quiero agradecer a mi familia, iniciare por mi madre gracias por todo lo que me enseñaste y por las veces que estuviste para mí, tengo tu carácter y tu determinación por hacer las cosas y ser la mujer que soy ahora.

A mi padre que me dio todo lo que tengo y más, aunque a veces sus palabras no me gustaban sabía que tenía razón en ella, su manera de hacer las cosas bien y su calma al hablar, me apoyaron tanto en todo los dos, este logro lo compartimos juntos por que es de todos. Me apoyaron en cada decisión que tome para ser la mujer que soy.

Sin dejar de lado a mi hermana que siempre estuvo para escucharme y estar conmigo siempre.

También quiero felicitar a mi persona por que los retos siempre fueron un desafío y el camino de una experiencia para mí ya que rendirme no lo veía como una opción

Resumen

La presente investigación surgió de la necesidad de identificar aquellos factores que afectan el clima laboral en las organizaciones, se realizó un estudio de caso en una empresa distribuidora de insumos agrícolas y soluciones técnicas. El objetivo de la investigación fue identificar los posibles factores de riesgos psicosocial que afecten el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores. Los datos fueron recopilados por medio de una guía que establece la norma 035, determinando cada paso que se debe realizar para la identificación de algún factor de riesgo psicosocial en la empresa, proporciona un cuestionario de 49 preguntas, dicho instrumento fue aplicado a 50 de los colaboradores, posteriormente se Interpretaron los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas en la organización los cuales arrojaron que la empresa se encuentra en un rango moderado más sin embargo es importante analizar, crear e implementar una política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial cabe mencionar que la finalidad de la norma es prevenir y atacar esos factores, a pesar de ser una organización reconocida por su excelente clima laboral es importante implementar dinámicas y diferentes estrategias para reforzar lo aprendido.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño organizacional, riesgo psicosocial, normatividad

Abstract

The present research arose from the need to identify those factors that affect the work environment in organizations; a case study was carried out in a company that distributes agricultural inputs and technical solutions. The objective of the research was to identify the possible psychosocial risk factors that affect the organizational climate and performance of workers. The data was collected through a guide established by standard 035, determining each step that must be carried out to identify any psychosocial risk factor in the company, providing a questionnaire of 49 questions, said instrument was applied to 50 of the collaborators, subsequently the results obtained from the surveys applied in the organization were interpreted, which showed that the company is in a moderate range; however, it is important to analyze, create and implement a psychosocial risk prevention policy and programs for the prevention of the psychosocial risk factors, it is worth mentioning that the purpose of the standard is to prevent and attack these factors. Despite being an organization recognized for its excellent work environment, it is important to implement dynamics and different strategies to reinforce what has been learned.

Keywords: Work environment, organizational performance, psychosocial risk.

Índice

Resumen	4
Abstract	5
Índice.....	6
Índice de Tablas	8
Indice de Figuras.....	9
Introducción.....	12
I. Planteamiento del problema	14
II. Justificación	16
III. Objetivos	18
3.1. GENERAL	18
3.2. ESPECIFICOS.....	18
IV. Marco Teórico.....	19
4.1. CONCEPTOS FUNDAMENTALES	19
4.1.1. <i>Clima organizacional y desempeño laboral</i>	19
4.1.2. <i>Factores de riesgo psicosocial en ámbito laboral</i>	20

4.2.	ANTECEDENTES DE LA NOM-035-STPS	21
4.3.	FACTORES DE RIESGO EN EL TRABAJO - NORMA 035 STPS-2018.....	23
4.3.1.	<i>Violencia laboral</i>	23
4.3.2.	<i>Largas jornadas y rotaciones</i>	24
4.3.3.	<i>Falta de control sobre el trabajo como la toma de decisiones</i>	25
4.3.4.	<i>Interferencia entre trabajo/familia</i>	26
4.3.5.	<i>Liderazgo y Relaciones negativas</i>	26
4.4.	CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	27
4.5.	ENTORNO LABORAL.....	29
V.	Materiales y Métodos	32
VI.	Análisis de Resultados y Discusión	39
6.1.	INTERPRETACIÓN DEL CUESTIONARIO GENERAL.	39
6.2	RESULTADOS DE LA CALIFICACION FINAL.....	92
6.3	. RESULTADOS POR CATEGORIA	95
6.3.1.	<i>Ambiente de trabajo</i>	95
6.3.2	<i>Factores propios de la actividad</i>	96
6.3.3	<i>Categoría organización del tiempo de trabajo</i>	98
6.3.4	<i>Categoría liderazgo</i>	99
6.4.	RESULTADOS POR DOMINIO	100
6.4.1	<i>Dominio condiciones en el ambiente de trabajo</i>	100
6.4.2	<i>Dominio carga de trabajo</i>	102
6.4.3	<i>Dominio falta de control sobre el trabajo</i>	105

6.4.4 Dominio jornada de trabajo.....	107
6.4.5 Dominio interferencia en la relación trabajo – familia.....	108
6.4.6 Características del liderazgo.....	109
6.4.7 Dominio relaciones en el trabajo.....	111
6.4.8 Dominio violencia.....	112
VII. Conclusiones y Recomendaciones.....	114
7.1. CONCLUSIONES GUÍA II.....	114
7.2. CONCLUSIONES DE CATEGORIAS	117
7.2.1 Categoría Ambiente de Trabajo.....	117
7.2.2 Categoría Factores Propios de la actividad	117
7.2.3 Categoría Organización del tiempo de trabajo.....	119
7.2.4 Categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo.....	119
VIII. Referencias	121
IX. Anexos	126

Índice de Tablas

Tabla 1 Valor de las opciones de respuesta.....	35
Tabla 2 Rango de la calificación final.....	36
Tabla 3 Calificación de la Categoría	36

Tabla 4 Calificación del Dominio	37
---	----

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría</i>	35
Figura 2 Criterios para la toma de acciones	38
Figura 3 Percepción del esfuerzo laboral	40
Figura 4 Percepción de los trabajadores de sufrir un accidente	41
Figura 5 Percepción de realizar actividades peligrosas.....	42
Figura 6 Percepción debo trabajar tiempo adicional por la cantidad de trabajo que tengo.....	44
Figura 7 Percepción debo trabajar sin parar.....	45
Figura 8 Percepción mantener un ritmo de trabajo acelerado	46
Figura 9 Percepción estar muy concentrado en mi trabajo.....	47
Figura 10 Percepción Debo memorizar mucha información	48
Figura 11 Percepción Debo atender varios asuntos a la vez.....	49
Figura 12 Soy responsable de cosas de valor.....	50
Figura 13 Percepción Respondo a mi jefe por mi área.....	51
Figura 14 Percepción Me dan ordenes contradictorias	52
Figura 15 Percepción de que hago cosas innecesarias	53
Figura 16 Percepción Trabajo horas extras	54
Figura 17 Percepción Trabajo en mis días de descanso o festivos	56
Figura 18 Percepción Hay un balance en mis actividades personales y familiares	58
Figura 19 Pienso en mi familia en el trabajo.....	59

Figura 20	Percepción Desarrollo de nuevas habilidades.....	61
Figura 21	En mi trabajo puedo aspirar a mas.....	62
Figura 22	Percepción Puedo tomar pausas en mi trabajo.....	64
Figura 23	Percepción Decido la velocidad de mis actividades	65
Figura 24	Percepción Decido el orden de mis actividades	66
Figura 25	Percepción Me informan mis actividades en la empresa.....	67
Figura 26	Me explican los resultados obtenidos.....	68
Figura 27	Percepción Me informan con quien dirigirme ante un problema.....	69
Figura 28	Tengo capacitaciones relacionadas con mi trabajo	71
Figura 29	Recibo capacitación útil.....	72
Figura 30	Percepción Mi jefe toma en cuenta mis opiniones	73
Figura 31	Percepción Mi jefe me ayuda a solucionar problemas	74
Figura 32	Percepción Confió en mis compañeros de trabajo	75
Figura 33	Percepción Mis compañeros colaboran en el trabajo de equipo	76
Figura 34	Percepción Mis compañeros me ayudan cuando lo necesito.....	77
Figura 35	Percepción Mis compañeros me ayudan cuando lo necesito.....	79
Figura 36	Percepción Recibo críticas en mi trabajo	80
Figura 37	Percepción Recibo insultos en mi trabajo.....	81
Figura 38	Percepción Se ignora en mi presencia.....	82
Figura 39	Percepción Manipulan situaciones para hacerme quedar mal	83
Figura 40	Percepción Se ignoran mis éxitos y el de otro no.....	84
Figura 41	Percepción Me bloquean las oportunidades en mi trabajo	85
Figura 42	He presenciado actos de violencia	87
Figura 43	Percepción Atiendo cliente muy enojados	88

Figura 44	Percepción Atiendo a personas muy necesitadas	89
Figura 45	Percepción Debo mostrar sentimientos contrarios a los míos en mi trabajo.....	90
Figura 46	Comunican tarde los asuntos de trabajo	90
Figura 47	Percepción Dificultan el logro de los resultados del trabajo	91
Figura 48	Percepción ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo	92
Figura 49	Resultado Final.....	94
Figura 50	Categoría Ambiente de Trabajo.....	96
Figura 51	Categoría Factores Propios de la Actividad.....	98
Figura 52	Categoría Organización del tiempo de trabajo	99
Figura 53	Categoría Liderazgo	100
Figura 54	Dominio Condiciones en el ambiente de trabajo	101
Figura 55	Dominio Carga de Trabajo.....	104
Figura 56	Dominio Falta de control sobre el trabajo	106
Figura 57	Dominio Jornada de trabajo	107
Figura 58	Dominio Jornada de trabajo	109
Figura 59	Dominio Liderazgo.....	111
Figura 60	Dominio relaciones en el trabajo	112
Figura 61	Dominio Violencia.....	113

Introducción

En el presente documento se dará a conocer un estudio de caso en una empresa distribuidora de insumos agrícolas en base a la NORMA 035- STPS-2018. Se mostrarán los datos generales de la empresa, junto a su historia con la finalidad de encuadra la empresa objeto de estudio. En el desarrollo de la presente investigación se expone los antecedentes del clima organizacional

Tales como el estudio desarrollado en la década de 1930 que expone las raíces del clima organizacional en la teoría de las relaciones humanas. Esta teoría propuso que las empresas debían centrarse en las personas, no solo en la producción, para ser más eficientes y productivas. Por consiguiente se mencionan los factores de riesgo psicosocial como las variables principales del estudio, analizando cada una de las posibles causas en la afectación laboral de la organización, además se plasman estadísticas relacionadas con el cuestionario recabado de la metodología de la norma 035 el cual fue aplicado al personal, mencionando así la importancia del estudio realizado tomando como guía el objetivo principal implantando la norma 035 en la organización como lo dicta la metodología utilizada.

Se señalan los objetivos a alcanzar, la hipótesis, las delimitaciones que se obtuvieron en toda la investigación y las limitaciones planteadas para la culminación del trabajo de investigación, teniendo como principal limitación a las personas y su cultura, llegando a la conclusión que cada persona tiene sus perspectivas, valores, costumbres siendo así una parte muy difícil de sobrellevar y querer cambiar algo que ya está sembrado, también se podrá observar una investigación más profunda en el marco

teórico, algunos aspectos a considerar fueron los factores de riesgos psicosociales que rige la Norma 035 de igual forma también se analizaron las posibles consecuencias que tienden a tener, otro aspecto que se consideró dentro del análisis fueron los estudios de casos analizados en diferentes empresas que llevaron a cabo la normativa aplicada, algunos materiales a utilizar fueron herramientas digitales de igual forma se utilizaron formatos físicos para la implementación de las encuestas. Finalmente se mostrarán todas las referencias que se recabaron durante toda la investigación realiza en la empresa y algunos anexos a tomar en cuenta.

I. Planteamiento del problema

El clima organizacional es un conjunto de propiedades medibles del entorno laboral que son percibidas de forma directa e indirecta por los empleados, y que afectan su motivación y comportamiento, por ello se implementara la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Los factores de la NOM-035-STPS-2018 tienen un efecto positivo en el desempeño y el clima organizacional de una empresa ya que está diseñada para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como para promover un entorno organizacional favorable. La implementación de esta norma puede llevar a una mejora en la productividad, la motivación, la calidad del trabajo, así como a una reducción del ausentismo y la rotación de personal. Además, promueve un clima organizacional positivo, con una comunicación efectiva, relaciones interpersonales saludables, un mayor sentido de pertenencia y satisfacción laboral. El objetivo principal del proyecto es desarrollar e implementar una metodología en el clima organizacional de la empresa, determinando algún posible riesgo o problemática que se detecte en base al proceso establecido en la Norma STPS 035, para su análisis y prevención, enfocándose en unas definiciones como lo son: algún acontecimiento traumático severo, apoyo social, autoridad laboral, entorno organizacional favorable y factores de riesgo psicosocial.

Con base en lo anterior, la pregunta de investigación es la siguiente:

¿Cuál es el efecto que tienen los factores de la norma 035 para el desempeño y clima organizacional en una empresa distribuidora de insumos agrícolas?

La hipótesis que se ha planteado en la investigación es:

“La implementación de la NOM-035-STPS-2018 en la empresa de servicios agrícolas será posible detectar los principales riesgos psicosociales y aquellos factores que alteran el desempeño laboral”.

II. Justificación

La implementación de la Norma-035-STPS-2018 en una empresa agrícola se realizó con la necesidad de mejorar su ambiente organizacional no solamente se trata de analizar los posibles riesgos que estén pasando o se generen si no también la prevención ante ciertas situaciones que salgan fuera de las manos de la empresa, para que esta sepa cómo actuar, además de identificar como es que actúa su personal ante ellas.

El proyecto se creó por que se detectó cierto desinterés en el clima organizacional de la empresa, no hay un control de cómo es que los empleados se sienten e interactúan en la organización dando enfoque a la NOM-035-STPS que aborda diversas obligaciones y derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores para promover un entorno organizacional favorable y prevenir factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo al apartado 5.4 de la NOM-035-STPS Obligaciones del trabajador que establece que “los trabajadores deben participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional”. (STPS, 2018)

Entonces un clima organizacional positivo no solo beneficia a los empleados y mejora la productividad, sino que también puede contribuir a un impacto social positivo más amplio, mejorando la reputación de la organización, fomentando la responsabilidad social corporativa y generando beneficios para la comunidad y la sociedad en general.

Obteniendo también un impacto económico positivo al mejorar la productividad, retención de talento, innovación, salud y bienestar de los empleados, reputación de la

empresa, y eficiencia operativa (STPS, 2018). Estos factores, en conjunto, contribuyen a la rentabilidad y sostenibilidad económica de la empresa a largo plazo.

III. Objetivos

3.1. General

Implementar la norma 035-stps-2018 en una empresa distribuidora de insumos agrícolas para detectar factores de riesgo que afecten el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores.

3.2. Especificos

- Analizar los factores de riesgo que afecten el clima organizacional en la empresa.
- Diseñar posibles estrategias para la implementación de un clima organizacional positivo.
- Implementar la NOM-035-STPS-2018 en la organización para que genere un cambio positivo en la empresa.
- Evaluar el ambiente psicosocial de los trabajadores mediante encuestas y entrevistas.

IV. Marco Teórico

Dentro del marco teorico se manejaran conceptos basicos de los cuales se centra la presente investigación a continuación se mostraran algunas definiciones.

4.1. Conceptos fundamentales

Existen estudios que han demostrado que las empresas con un clima organizacional saludable experimentan menores porcentajes de rotación de personal, de igual forma una reducción del ausentismo del personal y finalmente mejorando la eficiencia en la organización llegando a un aumento en la producción de la empresa. Todo esto se debe a que los colaboradores se sienten valorados y escuchados por lo tanto tienen un mejor desarrollo en la empresa generándoles un mayor sentido de pertenencia y compromiso en su trabajo, lo cual fortalece la cultura organizacional y mejora la competitividad ante el mercado.

4.1.1. *Clima organizacional y desempeño laboral*

Clima organizacional. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo” (Caligiore y Díaz, 2003).

Desempeño Laboral. Se define el desempeño laboral, como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización” Chiavenato (2000). De acuerdo con lo que menciona el autor solo se confirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. También, agrega que el desempeño individual se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto, el desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Venicio, 2020).

4.1.2. Factores de riesgo psicosocial en ámbito laboral

Los factores de riesgo psicosocial. Afectan constante e indirectamente el desarrollo de los trabajadores en sus actividades, generando ambientes de trabajo deficientes. De acuerdo a (Sauter et al., 2001) los factores de riesgo psicosocial, son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés (p. 12). Tomando en cuenta todos aquellos factores que influyen de manera negativa o positiva en las empresas cabe mencionar que cada ambiente de trabajo es diferente según la empresa, sin dejar de lado la capacidad

mental y emocional del trabajador, ante situaciones que estén fuera de sus manos que se presenten en el ámbito laboral.

Los factores de riesgo psicosocial se refieren a aquellas condiciones dentro del entorno laboral que pueden afectar la salud mental y el bienestar del trabajador. Estos incluyen aspectos como la organización del trabajo, la distribución de la jornada laboral, la gestión del tiempo, el equilibrio entre la vida personal y profesional, así como la relación entre las tareas y el puesto de trabajo. Cuando estas condiciones no son adecuadas, pueden generar efectos negativos como estrés, alteraciones del sueño y otros problemas de salud mental.

Según el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y la NOM-035-STPS-2018, los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden desencadenar trastornos de ansiedad, alteraciones en el ciclo sueño-vigilia, estrés grave y dificultades de adaptación. Estos efectos pueden estar relacionados con la naturaleza de las funciones del puesto, el tipo de jornada laboral y la exposición a eventos traumáticos o situaciones de violencia en el entorno labora

Estos factores están presentes en los espacios de trabajo de todas las ramas de actividad “más allá de los modos de vida y de la vulnerabilidad individual de los propios trabajadores” (Kalimo,1988).

4.2. Antecedentes de la NOM-035-STPS

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente

útil”, para lo cual -establece el citado artículo-, “se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo”, conforme a lo que establezca la CPEUM y demás normatividad aplicable. Como se puede observar, lo anterior se relaciona con el objetivo de la NOM-035, que, entre otros aspectos, busca promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

En 2011, la Organización Internacional del trabajo (OLT) publicó la recomendación 202 sobre la salud en el trabajo, que incluía la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

El incremento en factores de riesgo, accidentes y enfermedades laborales, llevó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a crear, a través de las Normas Oficiales Mexicanas la NOM-035- STPS-2018 “Factores de riesgos psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención” la cual según Lens (2021) fue publicada el 23 de octubre de 2018 como Norma Oficial Mexicana, mientras que el proyecto que dio origen a la norma se publicó el 26 de octubre de 2016, el cual fue sometido a consulta pública.

La aprobación de la NOM-035-STPS-2018 determinó un avance en la seguridad de las empresas, al establecer los elementos necesarios para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, al igual que promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. De acuerdo a la STP (*Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s/f*), la norma tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo

4.3. Factores de riesgo en el trabajo - norma 035 stps-2018

Según Gil-Monte (2009), algunas de las causas de los riesgos psicosociales están relacionadas con las características del trabajo realizado. Entre ellas, se encuentran la monotonía de las tareas, la falta de complejidad, la carga laboral y el ritmo de trabajo, factores que pueden influir en el bienestar de los empleados. No obstante, estos riesgos pueden gestionarse en cierta medida si los trabajadores desarrollan habilidades como la organización eficiente de sus actividades y el uso óptimo de su tiempo laboral. Carga excesiva de trabajo

El Designar funciones adicionales al trabajador de forma excesiva, desproporcionada y constante. Entonces, en lugar de estimular al colaborador, el trabajo desproporcionado representa un riesgo sicosocial que afecta su calidad de vida.

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, la carga de trabajo genera el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación".

4.3.1. Violencia laboral

En México, desde el 6 de julio de 2022 está en vigor el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 de la OIT, que reconoce el derecho de las personas a trabajar en un entorno libre de violencia y acoso. La Organización Mundial de la Salud define la violencia como “el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad,

que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 1996).

El artículo 133 de la LFT prohíbe a los empleadores realizar o tolerar acoso sexual en el lugar de trabajo. El artículo 994 de la LFT establece sanciones económicas para los empleadores que cometan, faciliten o toleren actos de hostigamiento y acoso sexual. El artículo 47 de la LFT establece que el trabajador puede rescindir su relación laboral sin responsabilidad del patrón si comete actos de hostigamiento y/o acoso sexual. El artículo 51 de la LFT establece que el patrón puede rescindir la relación laboral sin responsabilidad del trabajador si comete actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual.

La NOM 035 considera como malos tratos a los actos de insultos, burlas, humillaciones o ridiculizaciones que se realicen de manera continua y persistente. Las empresas que no cumplan con la NOM 035 pueden ser multadas. El Artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo establece que la multa para los patrones que incumplan la norma será de 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización (UMA).

4.3.2. Largas jornadas y rotaciones

Según Manent (2015) la jornada es el tiempo trabajando por el empleado a lo largo del día. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios o en el contrato de trabajo.

El artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y

media la mixta". Así, se permite que un trabajador labore 48 horas semanales en el turno diurno, 42 en el nocturno y 45 en un turno mixto.

Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana. (NOM-035-STPS-2018, DOF)

4.3.3. Falta de control sobre el trabajo como la toma de decisiones

La ausencia de control sobre el trabajo hace referencia a la capacidad del trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus tareas. Elementos como la iniciativa, la autonomía, el uso y desarrollo de habilidades, la participación en la toma de decisiones, la gestión del cambio y la formación continua permiten al trabajador tener impacto sobre su labor. Cuando estos aspectos son limitados o inexistentes, se convierten en un factor de riesgo psicosocial.

La falta de control se refiere a la limitada o nula capacidad del trabajador para influir y tomar decisiones sobre los distintos factores que intervienen en la ejecución de sus tareas. En contraste, aspectos como la iniciativa y autonomía, el desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación en el manejo de cambios y la

formación continua otorgan al trabajador la oportunidad de tener un impacto sobre su trabajo.

Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto (NOM-035-STPS-2018, DOF)

4.3.4. Interferencia entre trabajo/familia

La interferencia en la relación trabajo-familia ocurre cuando hay un conflicto entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares o personales. Esto sucede cuando, de manera recurrente, se deben cumplir tareas laborales durante el tiempo destinado a la vida personal y familiar, o cuando se requiere trabajar fuera del horario habitual (NOM-035-STPS-2018, DOF).

4.3.5. Liderazgo y Relaciones negativas

El liderazgo negativo en el entorno laboral se refiere a la relación entre los empleadores o sus representantes y los trabajadores, cuya dinámica afecta tanto la forma en que se realizan las tareas como las interacciones dentro del área de trabajo. Este tipo de liderazgo se caracteriza por actitudes agresivas o autoritarias, falta de claridad en las responsabilidades y funciones laborales, y la ausencia de reconocimiento o retroalimentación sobre el desempeño de los empleados (NOM-035-STPS-2018, DOF).

El término relaciones negativas en el trabajo hace referencia a las interacciones dentro del entorno laboral, e incluye situaciones como la dificultad

para colaborar con los compañeros en la resolución de problemas laborales. También abarca características adversas en las interacciones, tales como falta de trabajo en equipo y ausencia de apoyo social (NOM-035-STPS-2018, DOF).

4.4. Consecuencias de los factores de riesgo psicosociales

Síndrome de burnout. El síndrome de Burnout, según Bernal (2021), es un término que proviene de la expresión "estar quemado" y hace referencia al agotamiento laboral que sufren los trabajadores debido a un ambiente de trabajo inadecuado. Este síndrome se manifiesta en un desgaste físico, mental y emocional, provocado por el estrés y la ansiedad generados en el ámbito laboral. Se ha observado un aumento significativo de este síndrome en pequeñas, medianas y grandes empresas, especialmente debido a prácticas laborales deficientes y una planificación inadecuada. (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015) señalan que este síndrome afecta principalmente a aquellos trabajadores dedicados a la atención de terceros, como docentes, personal de salud o trabajadores en atención al cliente. Para algunos empleados, estos puestos pueden generar frustración, ya que, además de gestionar su propio bienestar físico y emocional, deben proporcionar una atención de calidad, independientemente de la actitud de los clientes.

Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018), los factores de riesgo psicosocial pueden provocar trastornos de ansiedad, alteraciones no orgánicas en el ciclo sueño-vigilia, así como estrés grave y dificultades de adaptación. Estos efectos pueden originarse por la naturaleza de las funciones del

puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a eventos traumáticos severos o situaciones de violencia laboral que afecten al trabajador.

Martínez y Hernández (2005) afirman que las consecuencias de los factores psicosociales y su estudio surgen a raíz del impacto de la globalización, un fenómeno económico y social que ha influido en diversos aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral. De esta manera, la manera en que se organiza y distribuye el trabajo está estrechamente vinculada con el estrés, lo cual puede afectar negativamente la salud mental de los empleados.

Gil-Monte (2016, p. 68) señala que las condiciones negativas del clima organizacional o la cultura de la empresa, así como las funciones laborales o el diseño y contenido de las tareas (como su variedad, significado, alcance y repetitividad), tienen un impacto directo o indirecto en la aparición del estrés laboral. Además, menciona que en el entorno de trabajo se han identificado diversos factores de riesgo psicosocial relacionados con la salud, tales como: el mal uso de habilidades, la sobrecarga de trabajo, el ritmo inadecuado, la falta de control y autonomía, los conflictos de autoridad, la ambigüedad y conflicto de roles, la poca participación en decisiones, las desigualdades salariales, la falta de seguridad laboral, un mal clima organizacional, los problemas en las relaciones laborales, la falta de reconocimiento, el bajo apoyo social de superiores y compañeros, la ausencia de retroalimentación sobre el desempeño, el trabajo por turnos y la violencia laboral, entre otros.

4.5. Entorno laboral

De acuerdo con Álvarez (2005) menciona que las organizaciones están formadas por una gran estructura de personas que exhiben una variedad de comportamientos, actitudes y creencias, lo que influye en sus interacciones. Por ello, es importante fomentar buenas relaciones interpersonales que contribuyan a mantener un clima organizacional positivo en cualquier empresa. Las organizaciones deben enfocarse en conservar, mantener y optimizar estas relaciones, ya que esto tiene un impacto directo en la creación de entornos laborales más motivadores para los empleados (Madero Gómez, 2019). Los espacios laborales deberán dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1. El sentido de pertenencia del personal a la empresa
2. La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas
3. La definición precisa de responsabilidades para el personal
4. La participación proactiva y comunicación entre el área empleadora y el personal
5. La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares
6. La evaluación y el reconocimiento del desempeño

El entorno laboral debe ser seguro, saludable y cómodo para los trabajadores. Además, debe ser un lugar que fomente la creatividad, la comunicación y el desarrollo profesional.

En el mundo laboral, el factor humano es esencial para el éxito de cualquier empresa. Las personas que trabajan en una organización deben sentirse cómodas en su lugar de trabajo para poder desempeñar su actividad de una manera agradable y eficaz, dando lo mejor de sí mismas.

El lugar de trabajo es un espacio que ocupa una gran parte de nuestra vida. De tal manera que pasamos más de 7 horas diarias en él, por lo que es importante que sea un entorno orientado al bienestar y la productividad. Esto no solo se limita a que la oficina esté limpia y ordenada. Un estudio realizado por la Universidad de Harvard encontró que las personas que tenían un espacio de trabajo más agradable eran un 15% más productivas. (GRUPO GISMA,2023)

Leonardo Cortés, Gerente de la Dirección de Experiencias y Relaciones de Confianza de Great Place to Work Colombia, expresa que lograr construir y mantener un muy buen Ambiente Laboral genera un impacto positivo tanto para los colaboradores como para la organización como un todo. Indudablemente las personas que se sienten a gusto en su lugar de trabajo, donde se reconocen sus aportes y se tienen en cuenta las ideas y sugerencias, se preocupan por ellos no solo como trabajadores sino como personas, donde es importante el balance vida personal - vida laboral, son personas que están dispuestas a dar más de sí y tienen un mayor compromiso con su equipo y con su organización. Esta motivación sin

lugar a dudas permite que la compañía pueda generar más valor a partir de cada integrante y de los equipos de trabajo (Vargas, s/f)

Considerando que dentro del objetivo de la NOM-035 está el hecho de promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, resulta pertinente precisar a qué se hace referencia cuando se habla de entornos organizacionales favorables. Sobre este aspecto, Luna et al. (2019) mencionan la necesidad de formar entornos psicosocialmente favorables encaminados a fomentar el buen rendimiento y el desarrollo del personal, así como el bienestar mental y físico de los trabajadores de las organizaciones.

V. Materiales y Métodos

El enfoque adoptado en esta investigación es de tipo cuantitativo y no experimental, lo que significa que se lleva a cabo sin intervenir directamente en las variables, sino observando los fenómenos en su entorno natural para analizarlos más adelante (Hernández et al.,2010). En un estudio no experimental, no se crea ninguna situación, sino que se observan y analizan situaciones ya existentes. A continuación, se detallará el procedimiento utilizado para alcanzar el objetivo de la investigación.

El estudio se llevó a cabo en una empresa mexicana distribuidora de insumos agrícolas y soluciones técnicas para la agricultura, ubicada en Guasave, Sinaloa, en 2024. Su enfoque principal es la compra y reventa de insumos, así como ofrecer financiamiento a agricultores. La empresa tiene un total de 130 empleados, de los cuales la mayoría ocupa puestos operativos y administrativos, mientras que el resto ocupa cargos no operativos. Para este estudio, se seleccionó una muestra de empleados siguiendo el criterio establecido en las guías de la norma NOM-035-STPS. La base principal de este proyecto es la metodología de la NORMA 035 STPS el cual tiene varios aspectos para utilizar en las empresas interactuando de la siguiente manera:

- Evaluar los riesgos psicosociales. Identificar, analizar y evaluar los factores que pueden afectar la salud de los trabajadores. Para ello, se puede realizar un estudio cualitativo del clima laboral, un análisis de participación, entre otros.

- Diseñar e implementar programas de prevención. Establecer políticas para mitigar el riesgo psicosocial y la violencia laboral. También se debe crear una guía de referencia para la aplicación de la norma.
- Capacitar a los trabajadores. Informar a los trabajadores sobre la importancia de la salud mental y cómo reconocer los síntomas de riesgo.
- Realizar exámenes médicos. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral o factores de riesgo psicosocial.
- Aplicar cuestionarios. Aplicar cuestionarios a todos los trabajadores para identificar y canalizar a los colaboradores expuestos a acontecimientos traumáticos.
- Promover un entorno saludable. Promover un liderazgo positivo y un sentido de pertenencia entre los trabajadores.
- Difundir información. Difundir y compartir información que eduque sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.
- Monitorear y evaluar. Monitorear continuamente el cumplimiento de la norma en la jornada laboral y realizar ajustes para mejorar las medidas preventivas.

(Affor Health, 2024)

El cuestionario aplicado en la organización consta de 46 ítems, es decir, 46 reactivos o preguntas organizados en cuatro categorías, cada una subdividida en dominios dando un total de 8 dominios (ver anexo 1). La primera categoría es Ambiente de trabajo, con el dominio de condiciones en el ambiente de trabajo. La segunda categoría se refiere a los factores propios de la actividad, cuyo dominio es cargas de trabajo. La tercera categoría es organización del tiempo de trabajo, que incluye los dominios de jornada de trabajo y la interferencia entre trabajo y familia (T/F). Finalmente, la cuarta categoría se enfoca en el liderazgo, con los dominios de liderazgo, relaciones en el trabajo y violencia. En cuanto al método de calificación de los factores de riesgo psicosocial, las respuestas a los ítems del cuestionario se calificaron según la tabla establecida en la NOM-035-STPS-2018 para la identificación de estos factores.

Las calificaciones de los factores son con base en las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial deberán ser calificados, de acuerdo con la puntuación de la Tabla 1 que muestra el valor de las opciones de respuesta de la guía aplicada.

Tabla 1

Valor de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33	0	1	2	3	4
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46	4	3	2	1	0

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (p. 27), por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

Para obtener la calificación se deberá considerar la Figura 1 que muestra cómo se agrupan los ítems por categoría, dominio y dimensión.

Figura 1

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	2
		Condiciones deficientes e insalubres	1
		Trabajos peligrosos	3
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	4, 9
		Ritmos de trabajo acelerado	5, 6
		Carga mental	7, 8
		Cargas psicológicas emocionales	41, 42, 43
Cargas de alta responsabilidad	10, 11		
Cargas contradictorias o inconsistentes	12, 13		
Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	20, 21, 22	
	Limitada o nula posibilidad de desarrollo	18, 19	
	Limitada o inexistente capacitación	26, 27	
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	
		Influencia de las responsabilidades familiares	
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	
		Características del liderazgo	
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	
	Violencia	Violencia laboral	

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (p. 28), por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

Los resultados de cada cuestionario deberán encontrarse entre los rangos siguientes:

Tabla 2

Rango de la calificación final

Resultado del cuestionario	Nulo o Despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Calificación final del cuestionario C_{final}	$C_{final} < 20$	$20 \leq C_{final} < 45$	$45 \leq C_{final} < 70$	$70 \leq C_{final} < 90$	$C_{final} \geq 90$

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (p. 28), por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

Tabla 3

Calificación de la Categoría

Resultado del cuestionario	Nulo o Despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 3$	$3 \leq C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 9$	$C_{cat} \geq 9$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 20$	$20 \leq C_{cat} < 30$	$30 \leq C_{cat} < 40$	$C_{cat} \geq 40$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 4$	$4 \leq C_{cat} < 6$	$6 \leq C_{cat} < 9$	$9 \leq C_{cat} < 12$	$C_{cat} \geq 12$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 28$	$28 \leq C_{cat} < 38$	$C_{cat} \geq 38$

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (p. 28), por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

Tabla 4*Calificación del Dominio*

Resultado del cuestionario	Nulo o Despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 9$	$C_{dom} \geq 9$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$20 \leq C_{dom} < 24$	$C_{dom} \geq 24$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Interferencia en la relación trabajo-familia	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Liderazgo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$C_{dom} \geq 11$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (p. 28-29), por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

A partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se deberá determinar y analizar el nivel de riesgo, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial, a través de un Programa de intervención para los niveles nulo, bajo, medio, alto y muy alto, con base a la normativa analizada y las mejores prácticas en la gestión de riesgos laborales. Este programa deberá incluir estrategias específicas de prevención, mitigación y seguimiento. Tomando como referencia la figura 2 Criterios para la toma de acciones, para la resolución de las necesidades identificadas.

Figura 2

Criterios para la toma de acciones

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas ¹ , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica ¹ y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (p. 29), por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

VI. Análisis de Resultados y Discusión

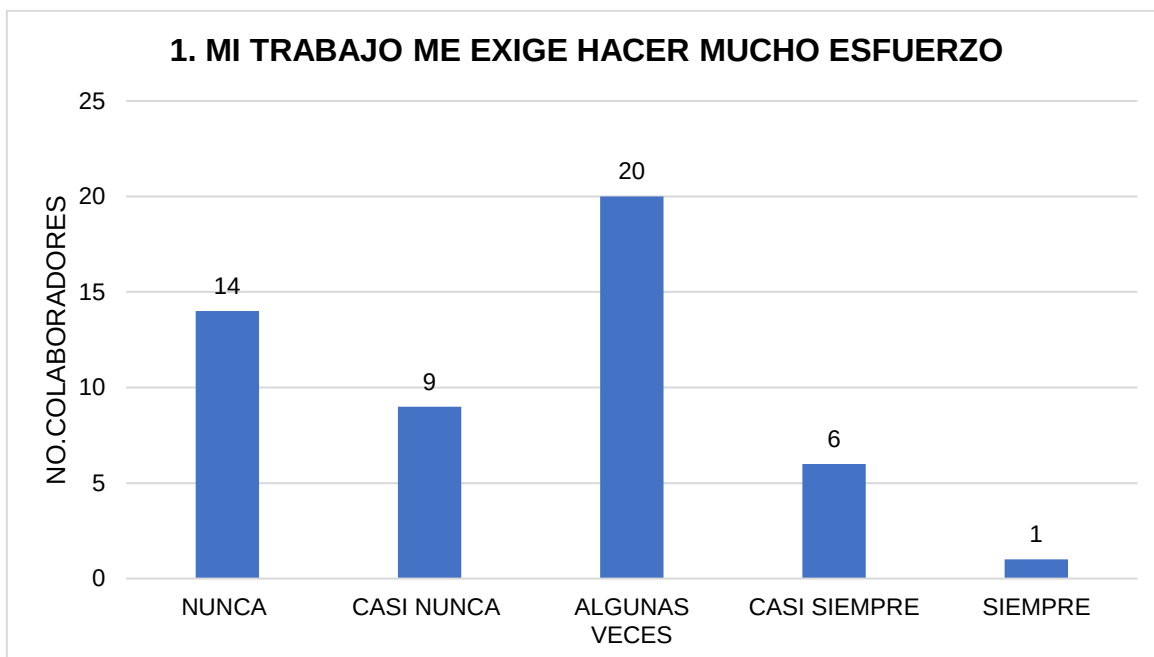
En la actualidad, los trabajadores se enfrentan a factores de riesgo psicosocial en su entorno laboral, tales como condiciones peligrosas e inseguras en el trabajo; cargas de trabajo que superan la capacidad del empleado; falta de control sobre el trabajo, es decir, la incapacidad de influir en la organización y el desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite; jornadas laborales que exceden lo establecido por la Ley Federal del Trabajo; rotación de turnos, incluyendo turnos nocturnos, y turnos nocturnos sin períodos adecuados de recuperación y descanso; interferencia entre el trabajo y la vida familiar, así como liderazgo negativo y relaciones laborales negativas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018). En función de la aplicación cuestionario psicosocial de la normativa 035 se obtuvieron los siguientes resultados.

6.1. Interpretación del cuestionario general.

Los resultados de la primera pregunta de acuerdo al Figura 3. Percepción del esfuerzo laboral, el 40% de los colaboradores señala que Algunas veces, se les ha exigido un esfuerzo físico en la realización de sus funciones, mientras que mientras que el 28% contesto que Nunca hay esfuerzo en su área de trabajo, el 18% contesto que Casi Nunca realizan esfuerzo, 12% opinaron que Casi siempre realizan actividades que exigen y el 2% respondió que Siempre realizan actividades pesadas.

Figura 3

Percepción del esfuerzo laboral

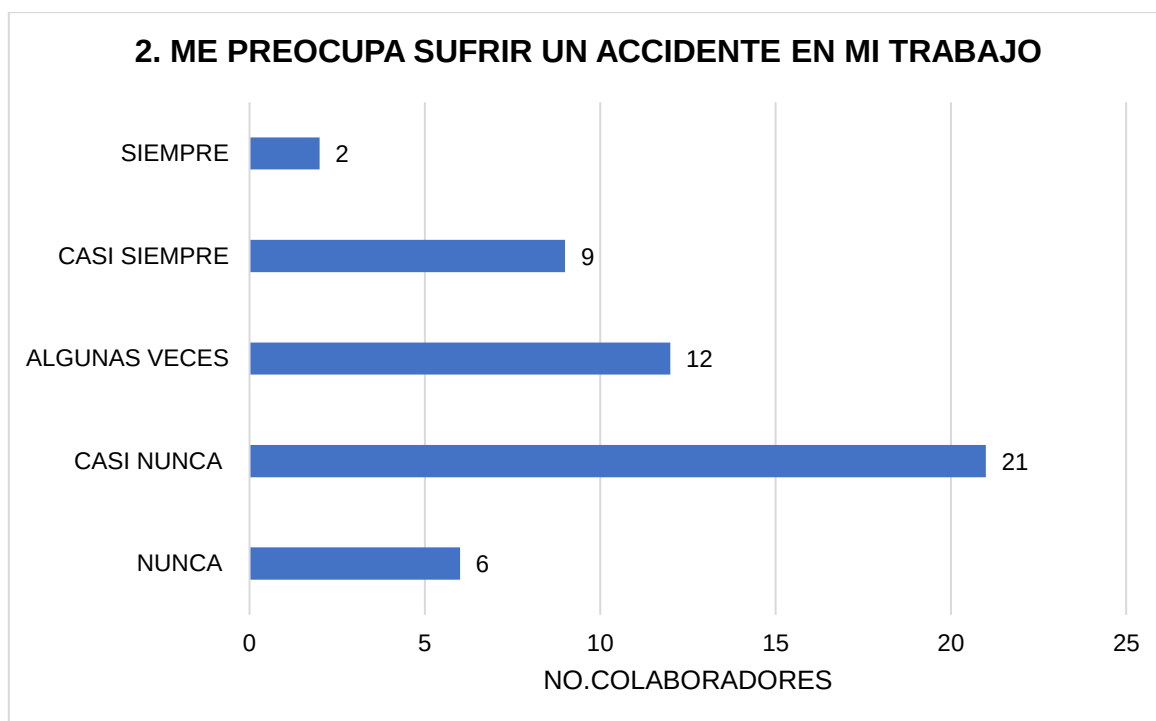


Fuente: *Elaboración propia*

Como trabajadores siempre se está propenso a un accidente, con una probabilidad del 50% ya que ninguno estamos asegurado al 100% de que esto no suceda es por ello que el 42% de los colaboradores contestaron que Casi nunca han sufrido un accidente durante su jornada laboral, el 24% respondieron que Algunas veces, 18% dijeron que Casi siempre mientras que el 12% comentaron que Nunca les preocupa sufrir un accidente y finalmente el 4% siempre están preocupados, concluyendo así que el 88% de los colaboradores no han sufrido ningún accidente en el trabajo. Véase figura 4.

Figura 4

Percepción de los trabajadores de sufrir un accidente



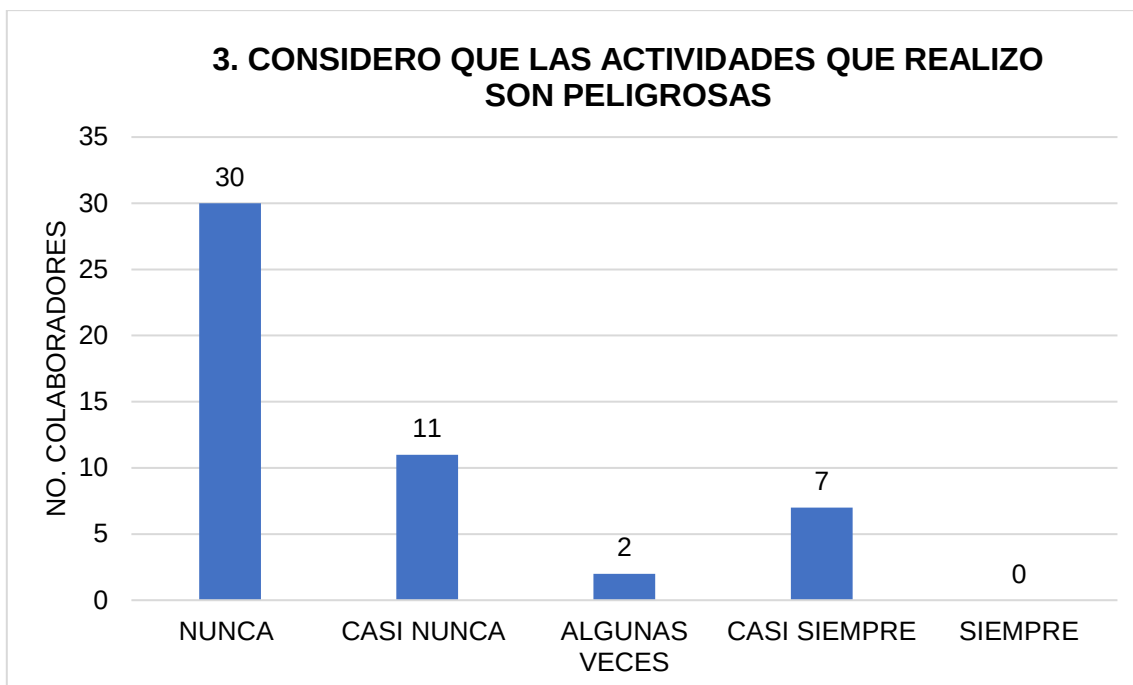
Fuente: Elaboración propia

Se podría considerar o definir trabajo peligroso a aquellas ocupaciones que presentan un riesgo significativo para la salud o la seguridad de los trabajadores. En base a la figura 5. Percepción de realizar actividades peligrosas, más de la mitad del personal respondió que nunca lo que quiere decir que no consideran peligrosas las actividades que realizan con un 60%, el 22% mencionaron que casi nunca, el 14% mencionan que Casi siempre.

Es importante que las empresas tomen medidas para proteger a sus empleados en este tipo de riesgos en el trabajo, proporcionando el equipo de protección adecuado y capacitación en seguridad laboral.

Figura 5

Percepción de realizar actividades peligrosas



Fuente: Elaboración propia

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece en los artículos 66, 67 y 68 cómo se deben pagar las horas extra en México:

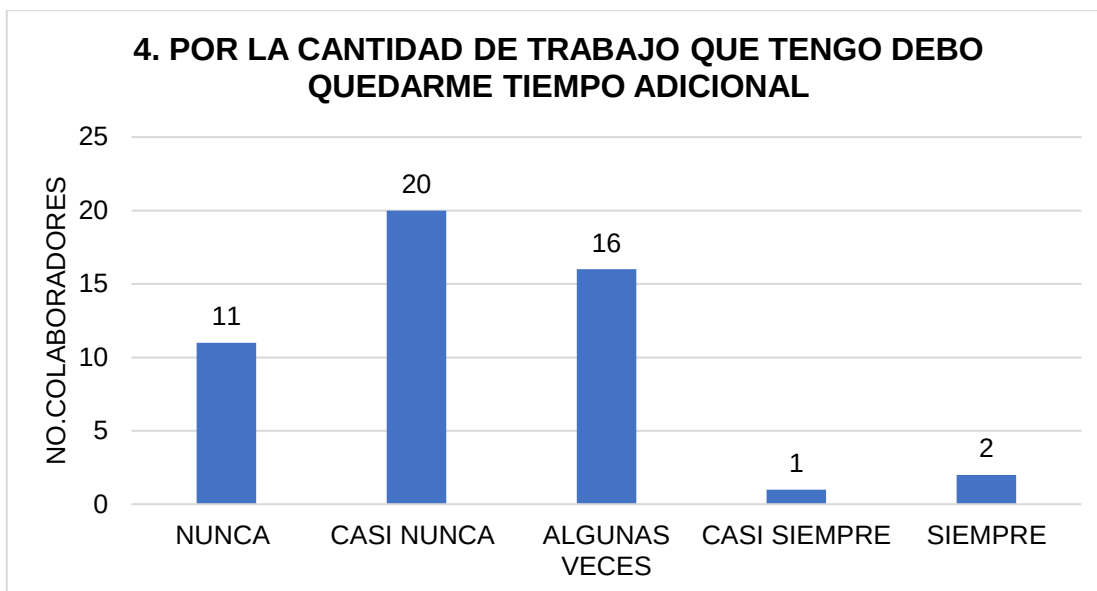
- El artículo 66 establece que la jornada laboral se puede prolongar por circunstancias extraordinarias, pero no más de 3 horas diarias ni 3 veces en una semana.
- El artículo 67 establece que las horas extras se pagan al 100% más del salario correspondiente a las horas de la jornada normal. Esto se conoce como "horas dobles".

- El artículo 68 establece que, si un empleado trabaja más de 9 horas extras en una semana, el empleador debe pagarle el tiempo excedente con un 200% más del salario. Esto se conoce como "horas triples" (Ley Federal del Trabajo, p.17, 2015).

Para ello que se crean estas normas con la finalidad de respetar y cumplir lo que dictan, por lo tanto, la empresa tiene que respetar el horario del trabajador no exigir de más solo lo justo de igual manera el colaborador tiene que acatar sus responsabilidades hasta cierto punto es por ello que el 40% de los colaboradores respondieron que casi nunca se quedan tiempo adicional en el trabajo, 32% respondieron que algunas veces, 22% asegura que nunca se ha requerido hacer horas extras, finalmente sumando en las respuestas de casi siempre y siempre da un total 6% del personal trabaja tiempo extra después de su jornada.

Figura 6

Percepción debo trabajar tiempo adicional por la cantidad de trabajo que tengo



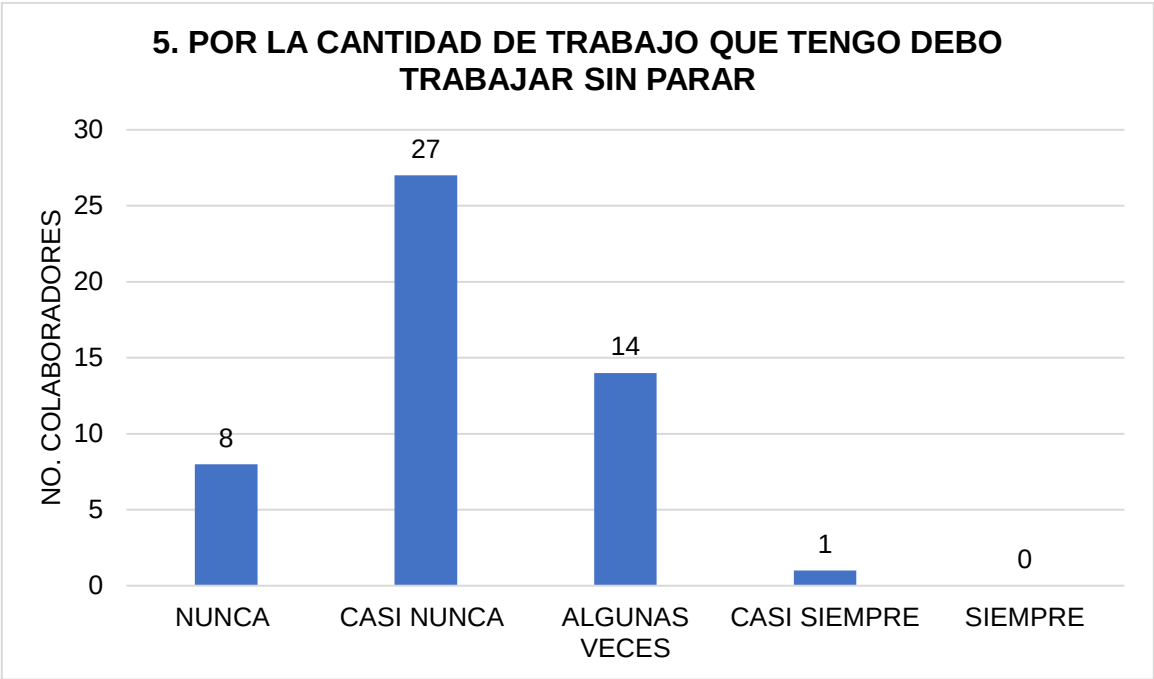
Fuente: Elaboración propia

Las pausas activas son una forma de realizar ejercicios o movimientos ligeros durante la jornada laboral. Estos pueden ayudar a prevenir lesiones laborales, mejorar la circulación sanguínea al realizar un movimiento o mover de postura logras tener una mejor circulación en el cuerpo. (*¿Qué son las pausas activas en el trabajo?*, s/f); Por ejemplo, si pasaste varias horas parado y te sientas un momento tu cuerpo reacciona ante ello por lo que también reduce la tensión muscular, mejorar la concentración ya que cambies de entorno lo cual hace que tu mente se despeje un poco por ejemplo, algunas organizaciones cuentan con áreas de descanso y áreas verdes por que ayuda a mejorar su situación emocional por lo que mejora el desempeño laboral teniendo una mejor productividad en la organización y finalmente esto ayuda a reducir accidentes laborales.

A lo que el 70% de los colaboradores afirman que nunca y casi nunca trabajan continuamente tomándose una breve pausa cuando lo creen necesario, el 28% menciona que algunas veces trabajan sin parar, mientras que el 2% contesto que casi siempre mantienen el ritmo continuo en el trabajo sin alguna detención.

Figura 7

Percepción debo trabajar sin parar



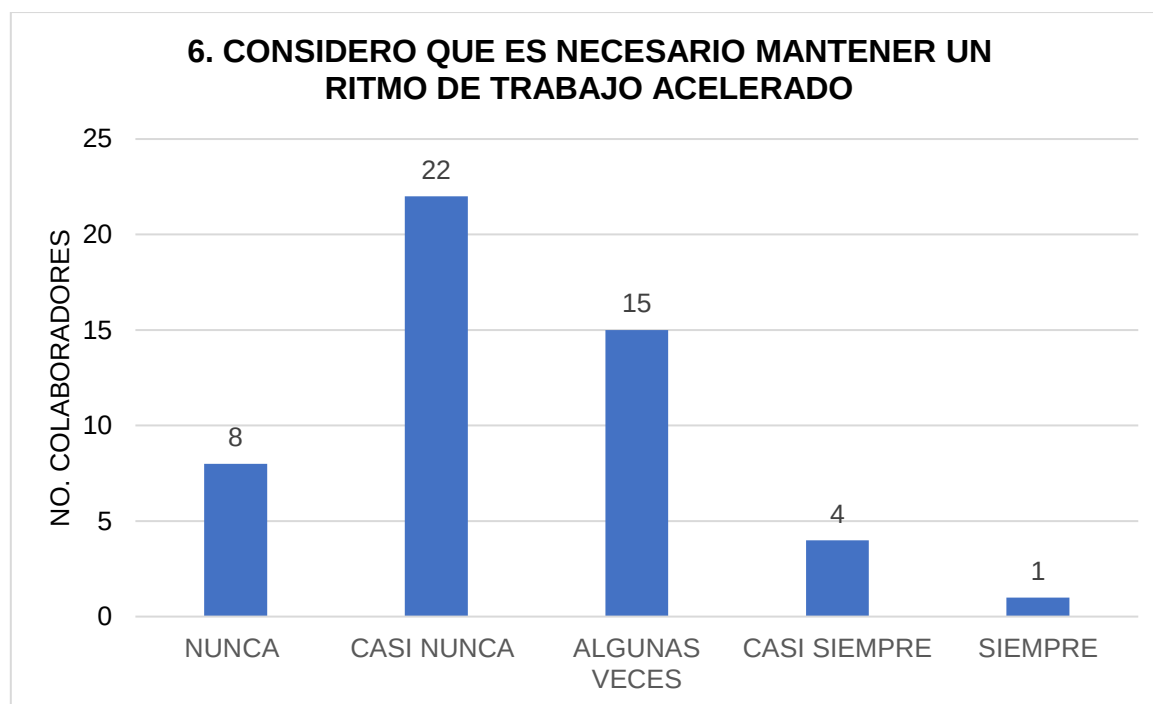
Fuente: Elaboración propia

Un ritmo de trabajo acelerado puede ser productivo y transformador, pero no es adecuado para todo el mundo. Un ritmo de trabajo constante y equilibrado puede ser más beneficioso para la productividad, la satisfacción laboral y la salud mental en base a ello el 60% de los colaboradores respondieron que nunca y casi nunca consideran que sea necesario tener un ritmo demasiado acelerado en el trabajo es decir, que no es necesario tener un ritmo de trabajo muy acelerado a veces las

cosas por hacerlas rápidas no salen como se planearon, mientras que el 30% consideran que algunas veces si es necesario tener un ritmo de trabajo acelerado solamente si se necesita en ese momento, finalmente el 10% siempre y casi siempre tiene que trabajar con un buen ritmo que este sea rápido ya que consideran que es mejor hacer las cosas rápidas.

Figura 8

Percepción mantener un ritmo de trabajo acelerado



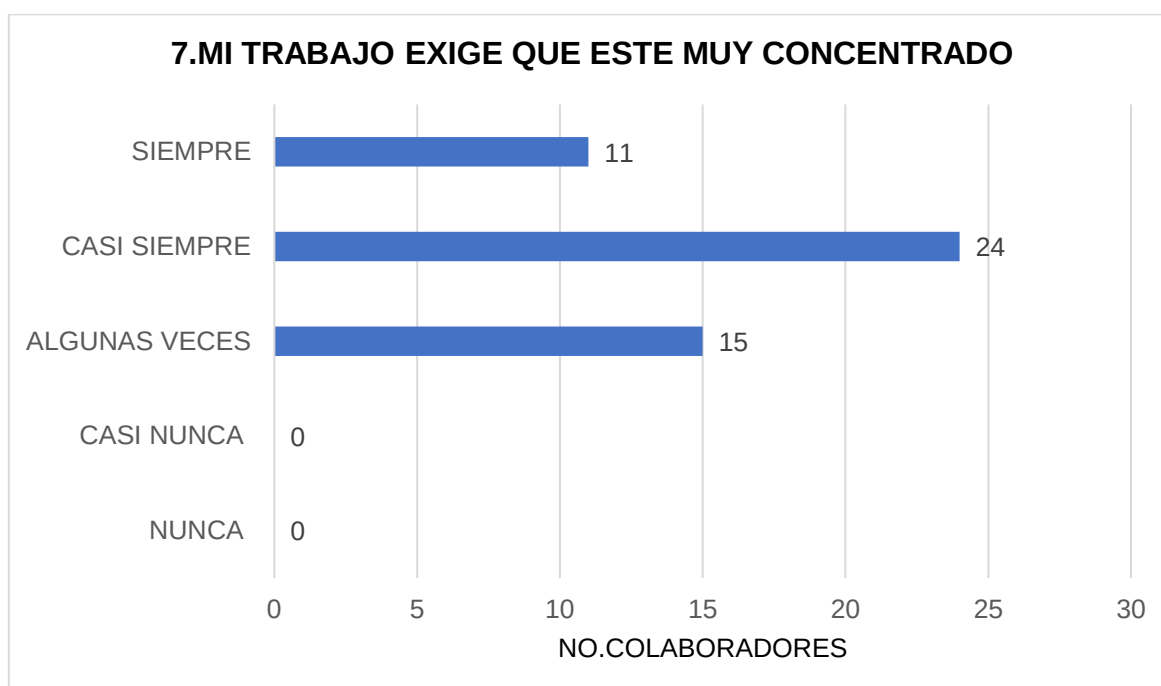
Fuente: Elaboración propia

Algunos puestos o cargo de trabajo es necesario que si estén concentrados en ello pero es porque el puesto lo requiere y el trabajador sabe lo que se le solicita en ese puesto se tiene que medir la magnitud de las actividades que va a realizar y tomar en cuenta las prioridades para que este no se sature, teniendo sus momentos de descanso a lo que el 70% del personal necesitan estar siempre y casi siempre

necesitan estar concentrados en el trabajo que realizan, mientras que el 30% solamente algunas veces necesitan estar enfocados en las actividades que realizan.

Figura 9

Percepción estar muy concentrado en mi trabajo

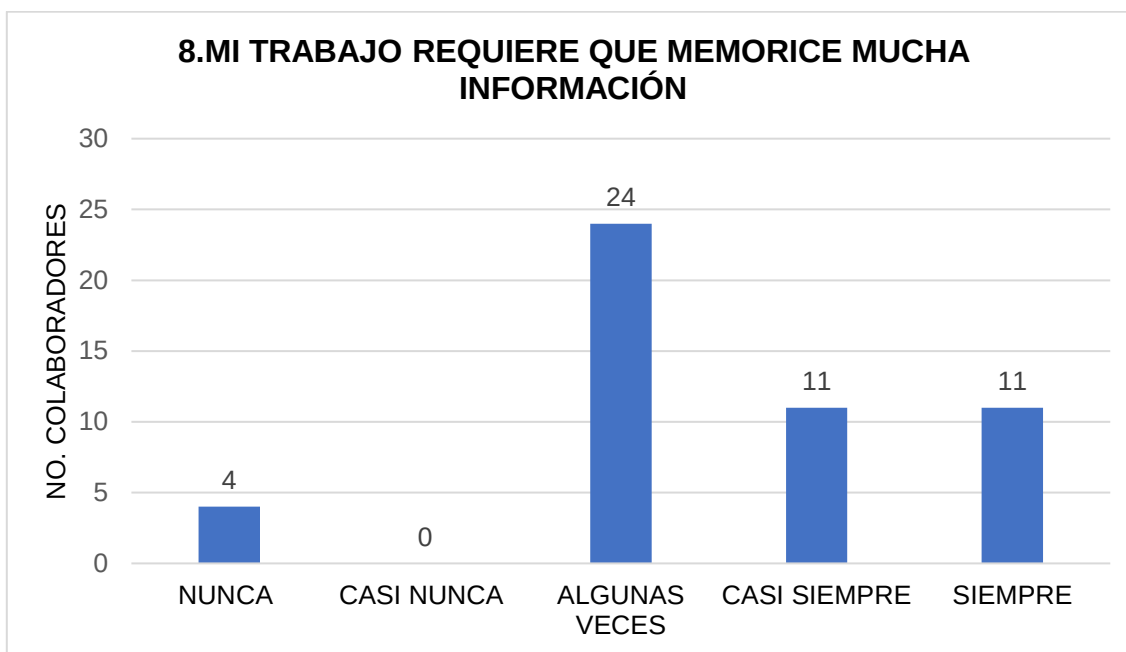


Fuente: Elaboración propia

La memorización es un método de estudio que tiene sus ventajas y desventajas. Por ejemplo, fortalece la memoria a corto y largo plazo, ayuda a recordar cosas importantes y mejora la comprensión al leer. Sin embargo, la mejor herramienta de estudio es combinar la memorización y la comprensión. (De la Hoz, 2021). Dado que el 48% de los colaboradores algunas veces requieren memorizar información de la empresa para hacer más rápido y eficiente su funcionamiento en la organización mientras que el 44% siempre y casi siempre necesitan guardar cierta información y finalmente el 8% nunca.

Figura 10

Percepción Debo memorizar mucha información



Fuente: Elaboración propia

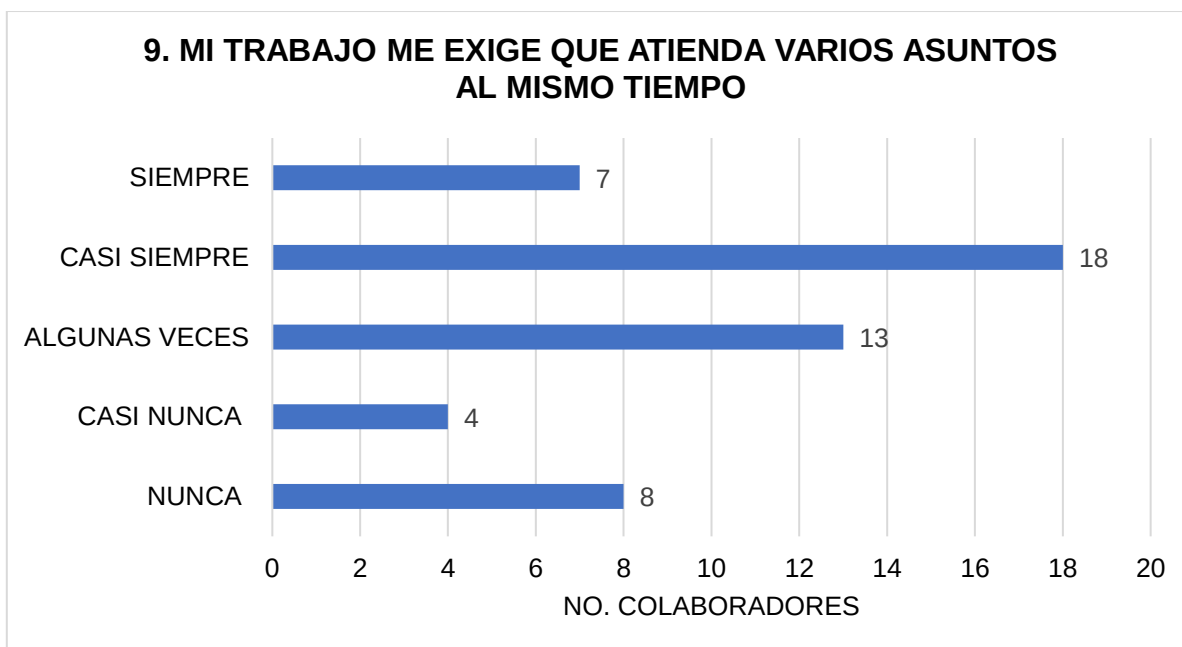
Trabajar con varias tareas a la vez, conocido como multitasking, puede hacerte sentir productivo y efectivo. A pesar de que hayas oído rumores de que la práctica de hacer varias cosas a la vez es un mito, puedes sentir que solo tú sabes el secreto para terminar dos cosas juntas. Resulta que la mente literalmente no está conectada como para hacer más de una cosa a la vez. Incluso aunque sientas que haces dos tareas juntas, lo que realmente haces es cambiar entre dos tareas a la velocidad de la luz. Este proceso, denominado “cambio entre tareas”, demanda una preciada cantidad energía mental, incluso aunque no te des cuenta (Martins, 2024).

El multitasking en realidad es un mito. De hecho, lo que haces es cambiar rápido de una tarea a otra reiteradamente. Y cada cambio que haces representa un “costo” que se deduce del tiempo y la energía que tienes. Por ese motivo, casi siempre es más eficiente realizar un trabajo a la vez: céntrate en una sola actividad y continúa con la siguiente una vez que hayas terminado, así no tendrás que pagar ningún costo innecesario.” (Di Sante F., 2024)

Por lo que el 50% de los colaboradores siempre y casi siempre tienden atender varios asuntos al mismo tiempo lo cual se dice que están en todo y en nada a la vez, el 26% algunas veces y finalmente el 24% nunca y casi nunca se les exige atender varias actividades o asuntos a la vez.

Figura 11

Percepción Debo atender varios asuntos a la vez

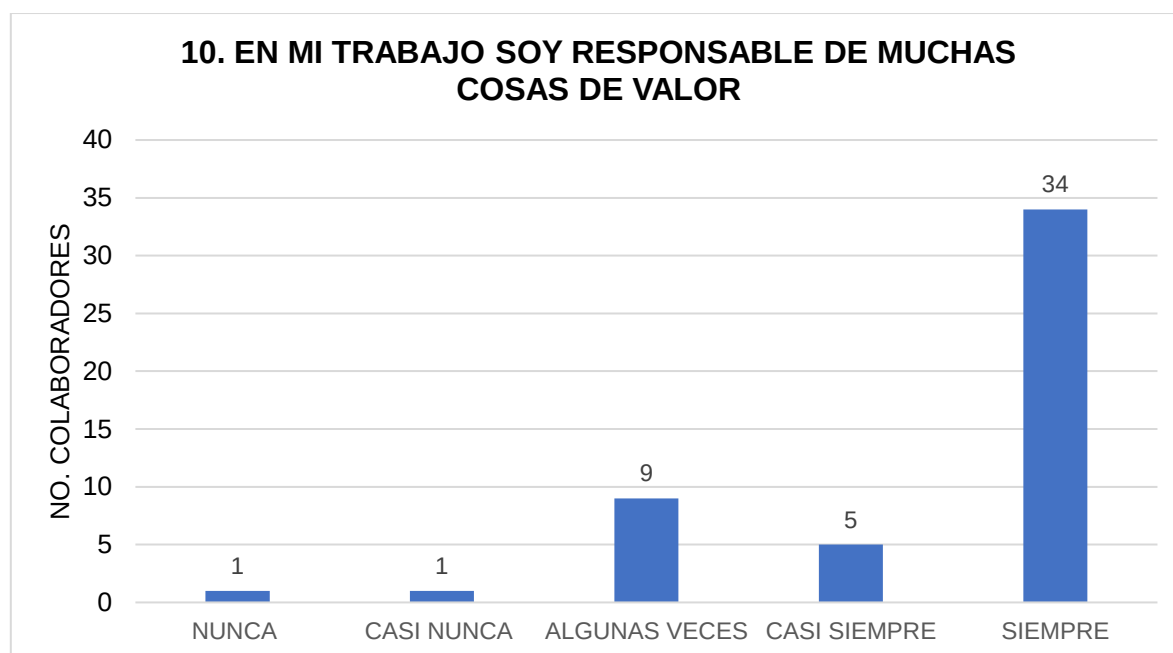


Fuente: Elaboración propia

La responsabilidad es una virtud que se puede aplicar en muchos ámbitos de la vida, como el familiar, el político y el jurídico. El ser una persona responsable habla muy bien de la persona ya que quiere decir que es atento y está al pendiente de cualquier cosa para el cumplimiento de sus actividades, de acuerdo a la figura 12. Percepción soy responsable de cosas de valor se puede observar que el 78% de los colaboradores son responsable de cosas de mucha importancia para la empresa y que tienen que tener ciertas precauciones para ello, mientras que el 18% solamente algunas veces y finalmente el 12% nunca y casi nunca son responsable de cosas de valor tal vez porque en su puesto no es tan necesario.

Figura 12

Soy responsable de cosas de valor

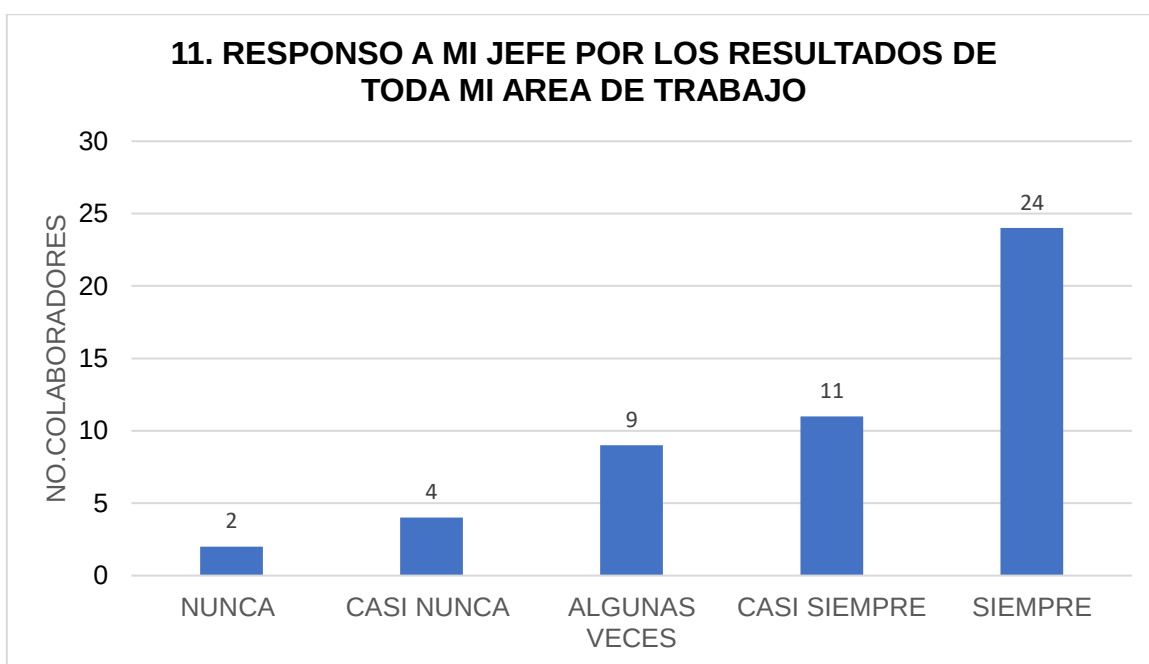


Fuente: Elaboración propia

Al final del día todos los colaboradores tienen que rendir cuentas a su encargado por lo que hizo en el día por lo que cada quien debe responder por sí mismo, se entiende la parte que solamente el encargado de esa área debe de responder por su área pero al final la valoración es individual por lo que el 70% de los colaboradores si responde a su jefe respecto a sus actividades realizadas en el área ya sea en conjunto o individual, el 18% algunas veces, mientras que el 16% nunca y casi nunca responden por su área ante su jefe

Figura 13

Percepción Respondo a mi jefe por mi área



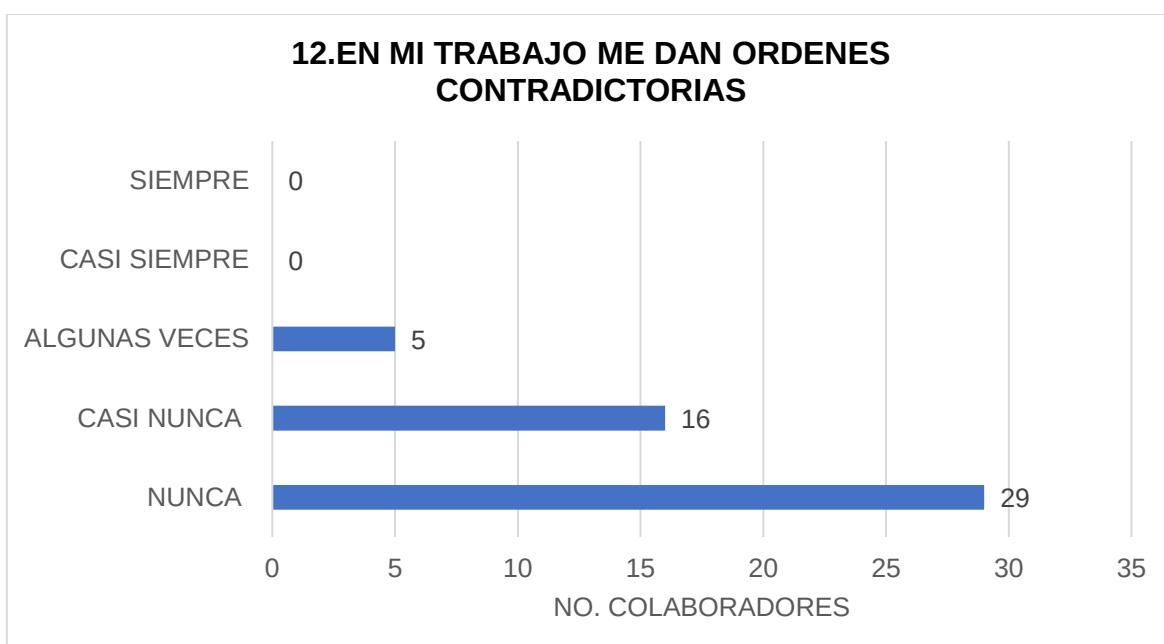
Fuente: Elaboración propia

Si en el trabajo te dan órdenes contradictorias, puedes sentirte inseguro sobre tu puesto, el rol que debes desempeñar o tu grado de responsabilidad. Esto puede derivar en problemas de salud física y mental, como depresión, ansiedad,

enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos (Digital Business, 2024). Basándose en la figura 14. Percepción me dan órdenes contradictorias se puede observar que respondieron que el 90% nunca y casi nunca, lo que quiere decir que no reciben órdenes contradictorias y finalmente el 10% respondió que algunas veces suelen recibir órdenes incorrectas.

Figura 14

Percepción Me dan ordenes contradictorias



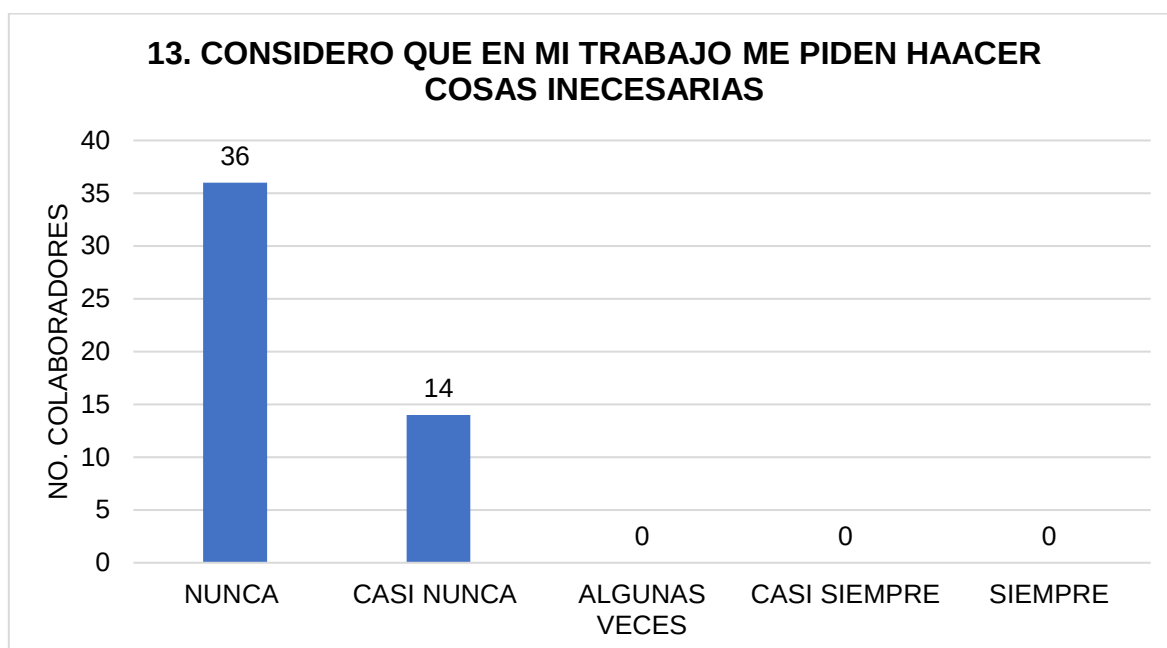
Fuente: Elaboración propia

Es importante que como trabajadores tengan claro cuál es nuestro rol en la empresa y las actividades que van a realizar, de manera que estas en todo tu derecho de exigir que solamente hagas tus actividades adecuadas. El exceso de actividades y tareas no correspondientes de tu área te puede generar ciertas enfermedades físicas y emocionales por lo que tienes que tener bien definido tu

rol en la organización el 72% de los colaboradores nunca hacen cosas innecesarias en su trabajo mientras que al 32% casi nunca. En conclusión, los colaboradores siempre realizan las actividades solicitadas de acuerdo con ello no hacen cosas de más ni de menos en su día a día.

Figura 15

Percepción de que hago cosas innecesarias



Fuente: Elaboración propia

Según la Ley Federal del Trabajo (LFT), las horas extras no pueden exceder las 3 horas diarias ni ocurrir más de 3 veces a la semana. Esto significa que el máximo de horas extras que se pueden trabajar es de 9 horas semanales.

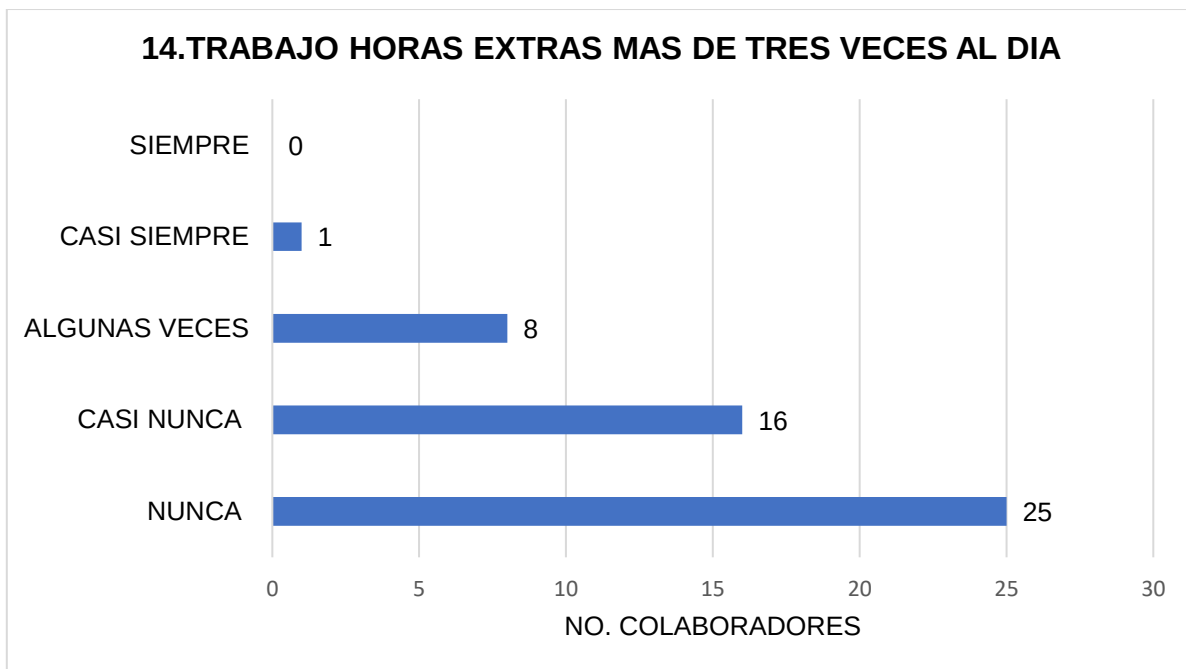
Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar

al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

En situaciones excepcionales, se puede exceder este límite, pero se deben cumplir ciertas condiciones, como: Garantizar la seguridad y salud del trabajador, Brindar una remuneración adecuada. A lo que el 82% de los colaboradores respondió que nunca y casi nunca han trabajado más de tres veces al día horas extras mientras que el 16% confirmaron que algunas veces, y finalmente el 2% menciona que casi siempre les toca hacer horas extras en su trabajo.

Figura 16

Percepción Trabajo horas extras



Fuente: Elaboración propia

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que los trabajadores no están obligados a trabajar en días festivos y al mismo tiempo también establece que los trabajadores tienen derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo, con goce de salario. Sin embargo, si un trabajador es obligado a hacerlo, debe recibir un pago doble por las horas trabajadas en el caso de laborar en un día festivo.

El artículo 75 de la LFT establece que el pago debe ser el salario normal más el doble del mismo. Para calcular el pago, se debe conocer el sueldo diario del trabajador. Por lo que el 96% de los trabajadores respondieron que nunca la empresa le ha exigido laborar en días festivos ni en su día de descanso, mientras que un 4% que algunas veces si sucede este tipo de situaciones más sin embargo la empresa si actúa de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajador.

Figura 17

Percepción Trabajo en mis días de descanso o festivos



Fuente: Elaboración propia

Un balance entre la vida personal y el trabajo es importante porque puede mejorar la calidad de vida y la satisfacción laboral, y puede tener beneficios para la salud mental y física. También puede ayudar a que los empleados sean más productivos, leales y comprometidos, lo que puede ser bueno para el éxito de la empresa. Si no hay un balance entre la vida personal y laboral, se pueden experimentar consecuencias negativas en la salud, la felicidad y la productividad:

Síndrome de desgaste ocupacional: Se caracteriza por agotamiento, falta de energía y disminución de la eficacia profesional. Este síndrome también puede estar relacionado con enfermedades cardíacas, presión arterial y diabetes. (De Profesionales Médicos, s/f)

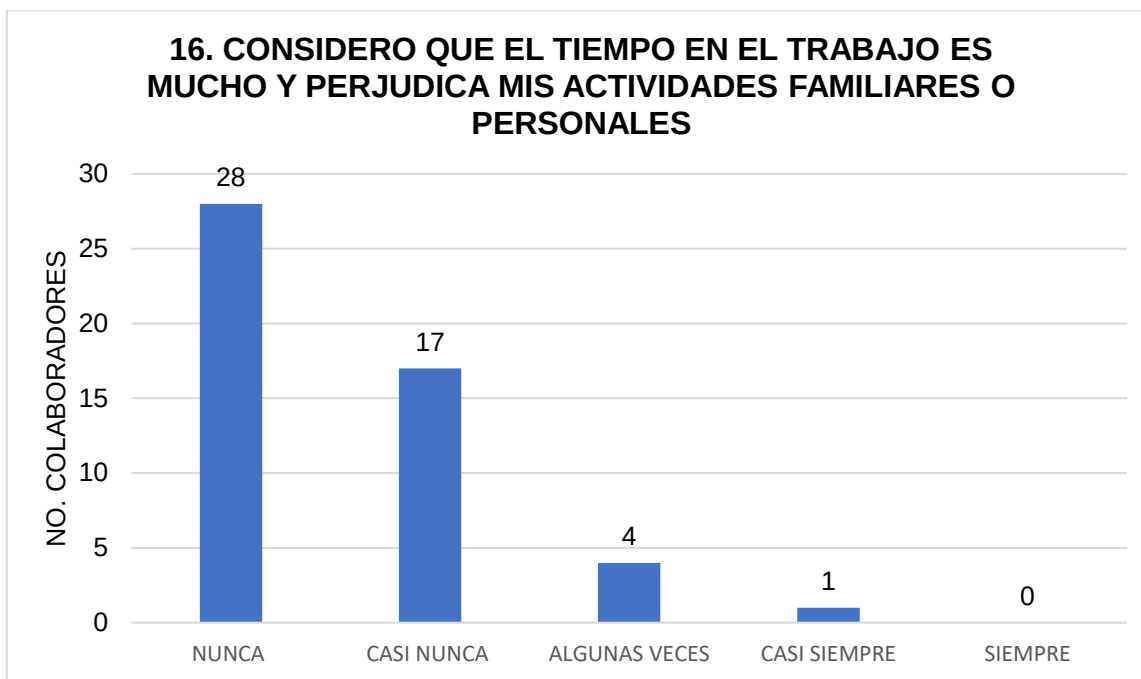
Estrés: El estrés puede derivar en consecuencias peligrosas como la ansiedad, la depresión y el agotamiento emocional. (*Cómo influye el estrés en tu cuerpo y en tu conducta, s/f*)

El desequilibrio entre la vida personal y laboral: Una investigación reciente indica que las personas que experimentan constantemente este desequilibrio tienen un 33% más de riesgo de desarrollar enfermedad coronaria. (Anáhuac, 2020)

Las respuestas fueron muy positivas por parte de los colaboradores, un 90% nunca y casi nunca se afecta su vida laboral con su vida personal por lo que hay un buen balance en ello, mientras que el 8% algunas veces y finalmente el 2% casi siempre se perjudica su tiempo personal con lo laboral, no todo depende de la empresa nada más el trabajador también tiene que saber organizar su tiempo para poder hacer un buen balance.

Figura 18

Percepción Hay un balance en mis actividades personales y familiares

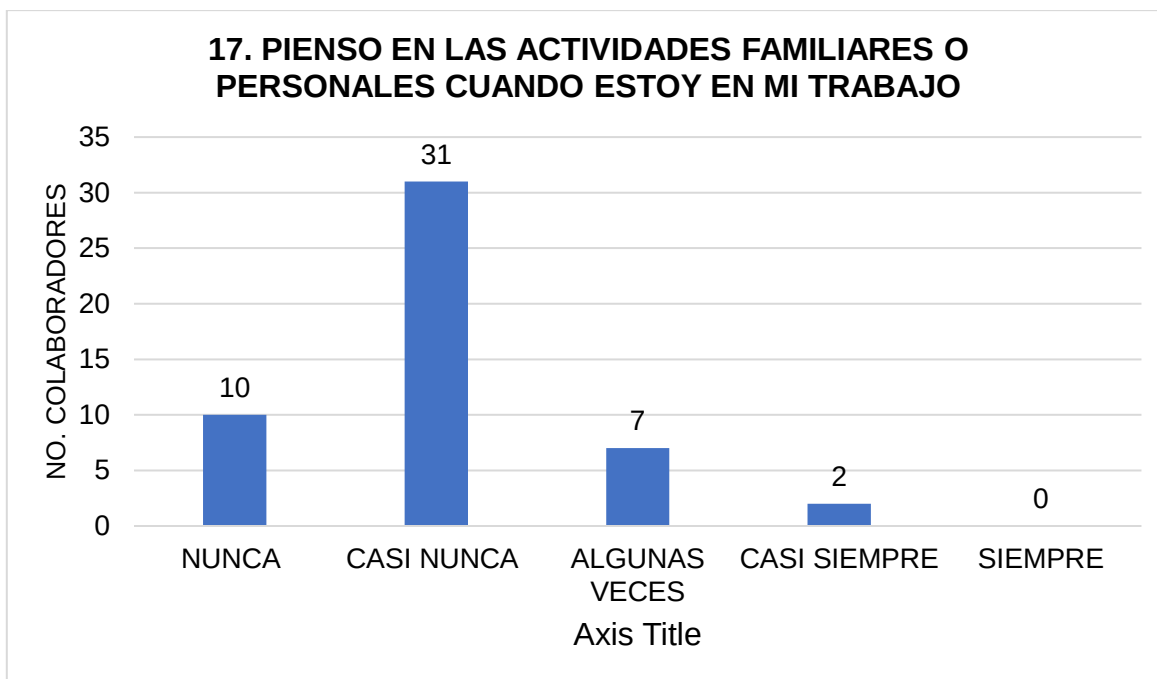


Fuente: Elaboración propia

Es normal que como seres humanos tengamos emociones y sentimientos, por lo que es de humanos y algo muy normal pensar en nuestros familiares, pero no hay que perder el ritmo en el trabajo tampoco porque hay un compromiso de por medio. Estos sentimientos son válidos, y reconocerlos es importante. Pero tus preocupaciones laborales no tienen por qué controlarte ni interferir con tu vida personal de acuerdo con la figura 19. Percepción Pienso en mi familia en el trabajo se observa que el 82% de los colaboradores nunca y casi nunca tiene este tipo de pensamientos cuando están trabajando, mientras que el 14 menciona que algunas veces tiene algún pendiente familiar o problema que si afecta y no a la vez en su trabajo y el 4% solo menciona que casi siempre les sucede esto.

Figura 19

Pienso en mi familia en el trabajo



Fuente: Elaboración propia

El desarrollar nuevas habilidades en el trabajo es importante porque permite a los empleados: Mejorar su rendimiento y competencias, Ser más adaptables y resilientes, Aportar ideas innovadoras, Relacionarse mejor con sus compañeros, Responder a los cambios en el entorno laboral.

Para las empresas, capacitar a los empleados es importante porque ayuda a mantenerse competitiva, puede ser más barato y eficaz que contratar nuevos candidatos, mejora la retención, la productividad y la innovación. La capacitación puede tomar muchas formas, como cursos, talleres, conferencias, congresos y diplomados. (Özkıvanç, 2023)

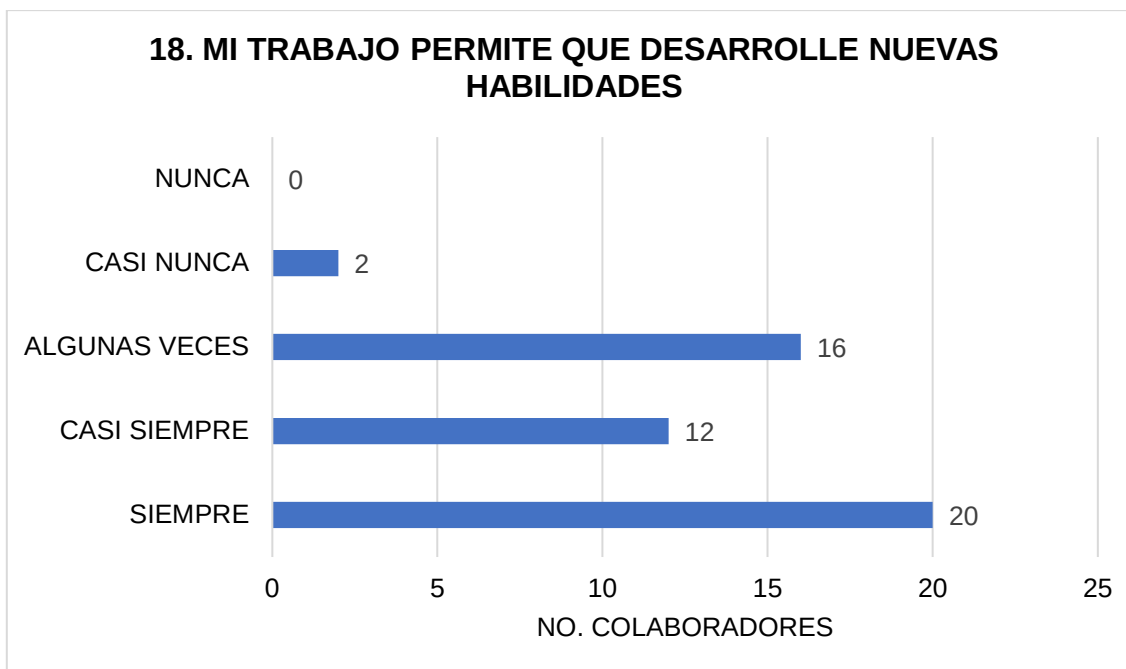
Los trabajadores también pueden sentir insatisfacción laboral cuando sienten que se quedan estancados en su puesto de trabajo, es decir, cuando ven que no tienen posibilidad de ascender a una categoría superior, crecer profesionalmente, desarrollar nuevas habilidades y adquirir nuevos conocimientos.

En relación con esta causa, también deberíamos mencionar la falta de reconocimiento. El hecho de sentir que la empresa no valora o reconoce el esfuerzo y trabajo realizados puede llevar a los empleados a sentirse desmotivados.

Dado lo mencionado es importante darles ese reconocimiento de superación al personal como principal canal de motivación para ellos más de la mitad de los colaboradores con un 64% respondieron que siempre y casi siempre hay oportunidades de crecimiento para el desarrollo de sus habilidades que la misma empresa promueve para los trabajadores, el 16% algunas veces la empresa les permite el desarrollo de nuevas habilidades, algunos no pueden aspirar a más por su nivel de estudio o porque simplemente no cumplen con el perfil que la empresa desea y el 4% del personal casi nunca.

Figura 20

Percepción Desarrollo de nuevas habilidades

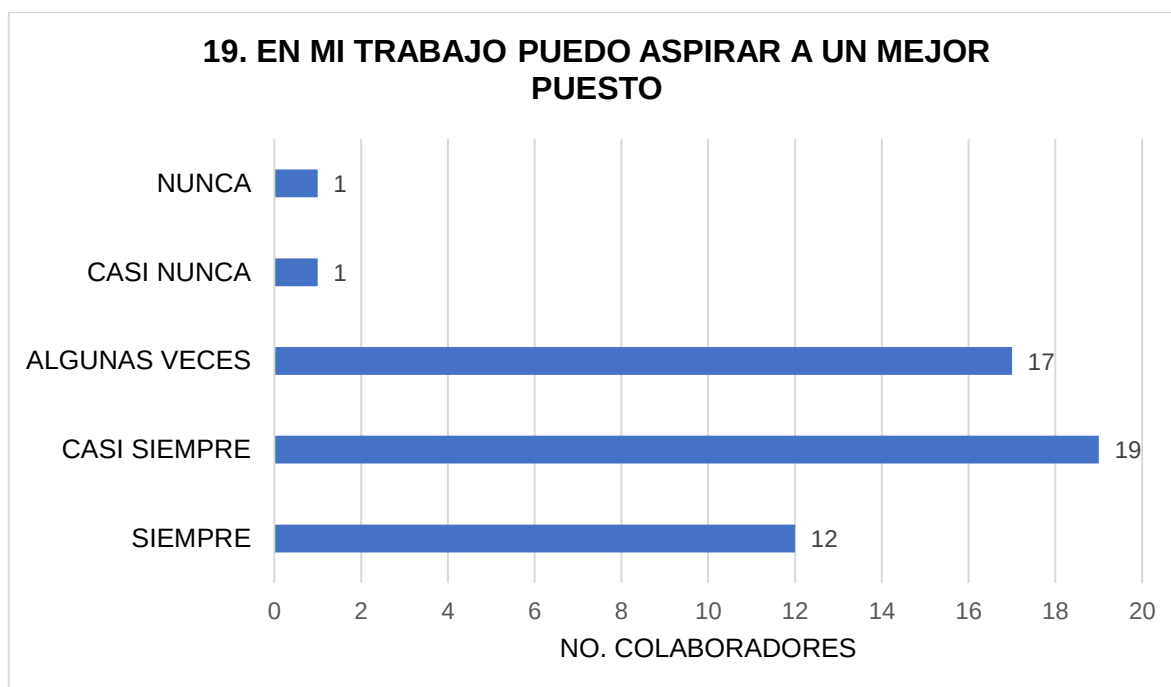


Fuente: Elaboración propia

Un ascenso puede significar un mayor sentido de logro, satisfacción laboral y motivación para seguir avanzando en la carrera. Más del 60% del personal tiene la posibilidad de seguir creciendo en la empresa y lograr conseguir el puesto que desea, mientras que el 34% algunas veces tienen la oportunidad de seguir creciendo laboralmente y el 4% está entre nunca y casi nunca.

Figura 21

En mi trabajo puedo aspirar a mas



Fuente: Elaboración propia

La Organización Mundial de la Salud (1950) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades producidas por el trabajo mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

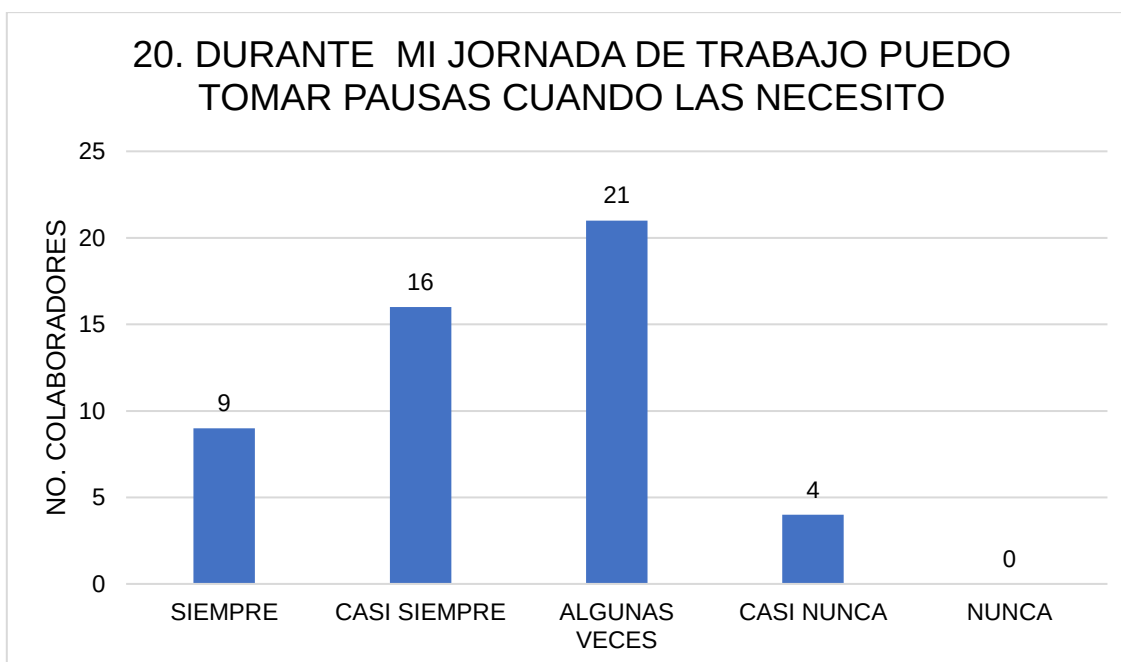
Dentro los factores de riesgo en el puesto de trabajo encontramos tareas repetitivas, manejo manual de cargas y condiciones ambientales. Estos factores de riesgo pueden provocar una importante carga física mental que desencadenara en lesiones musculo esqueléticas, estrés y enfermedades profesionales.

Para reducir estos riesgos se recomienda realizar pausas activas a las menos dos veces durante la jornada de trabajo, además de pausas de 5 minutos cada una hora de trabajo.

Las pausas activas son tiempos breves de descanso dentro de la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y reducir la fatiga muscular a través de diferentes técnicas y ejercicios por lo que la empresa se toma muy en serio el cuidado de los colaboradores proporcionándoles ese tiempo que necesitan para nivelar sus niveles de estrés, el 50% menciono que su área no es muy saturada y siempre se pueden dar unas pausas en su jornada, el 42% algunas veces y el 4% casi nunca pueden tomar pausas en su trabajo, alguna de las razones podría ser el tipo de cargo o puesto que estas personas tienen.

Figura 22

Percepción Puedo tomar pausas en mi trabajo



Fuente: Elaboración propia

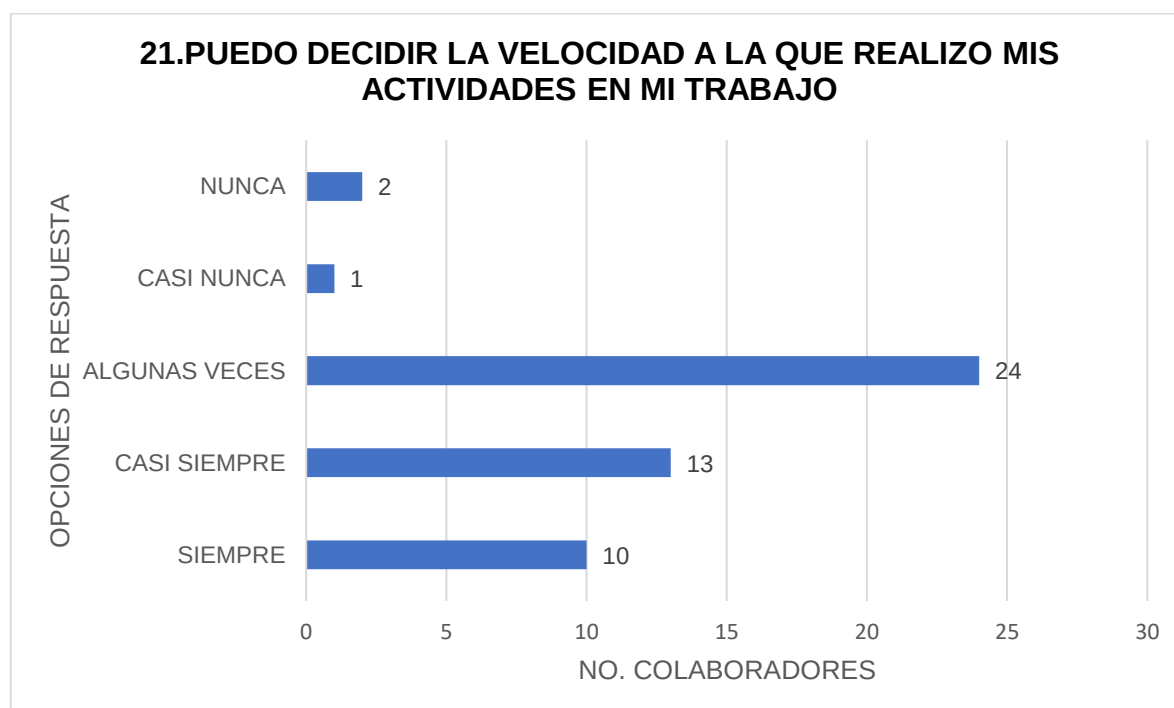
Como humanos, es normal que queramos mejorar y romper récords personales constantemente. Sin embargo, en cuanto a la gestión del tiempo, muchos nos encontramos ante un muro que parece insalvable. Incluso los directores generales de mayor éxito han sufrido en algún momento debido a esto.

En su forma más sencilla, la gestión del tiempo es la manera en la que lo usamos. Nuestra productividad se basa en lo qué haces (y en qué cantidad) en un tiempo determinado. Lo que conseguimos en un día dictamina la velocidad del progreso de nuestros proyectos. Cuantas más distracciones y tareas tediosas tengamos, menos progresaremos. Sin embargo, puedes decidir la velocidad en la que realizas tus actividades, sabiéndolas priorizar, es decir, hacer las tareas que tienen mayor urgencia que se necesitan hacer ya porque son urgentes e

importantes ir poniendo las que tengan mayor prioridad, pero muchas veces, aunque se quiera tener el control de ello no se puede y se tiene que respetar y realizar las actividades acordes como se indique de acuerdo al Figura 23. Percepción Decido la velocidad de mis actividades se observa que el 46% de los colaboradores siempre y casi siempre deciden el tiempo y velocidad en la que realizaran sus tareas en le empresa, el 48% algunas veces como se mencionó anteriormente también tiene mucha influencia el área o cargo que tienen y son libres de tomar esa decisión, así como seguir lo que se les ordena, para terminar, hay un 6% que nunca y casi nunca pueden decidir su ritmo.

Figura 23

Percepción Decido la velocidad de mis actividades

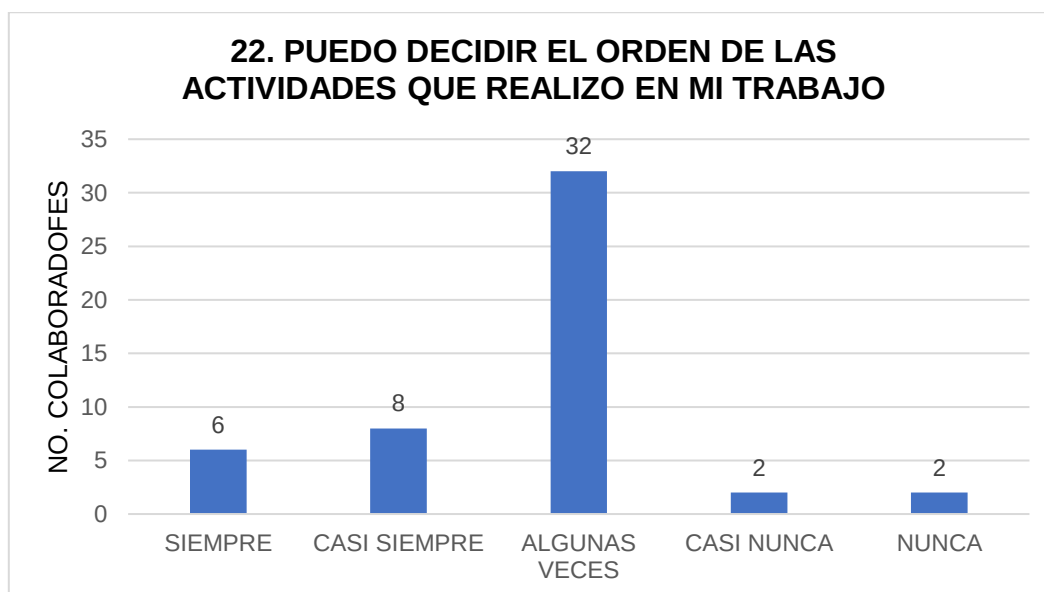


Fuente: Elaboración propia

La priorización de tareas actúa como nuestro timón, al guiarnos a lo largo del día mientras seguimos nuestra lista de quehaceres. Esta gestión eficiente del tiempo significa que disfrutaremos de un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida y ofreceremos un trabajo de mayor calidad sin incumplir los plazos. (Adecco Institute, 2023). El clasificar las actividades que realizas puede ser de mucho beneficio siempre y cuando tengas el control necesario para ello más sin embargo si algunas de estas altera el orden de las demás es posible que no puedas tener el control que quieres sobre ellas, en la empresa analizada el 64% de los colaboradores solamente algunas veces pueden cambiar el orden de sus tareas en la empresa y otras no ya sea por protocolo de la organización, el 28% respondieron que siempre y casi siempre, finalizando con un 8% que respondieron que nunca y casi nunca pueden decidir el orden de sus actividades.

Figura 24

Percepción Decido el orden de mis actividades



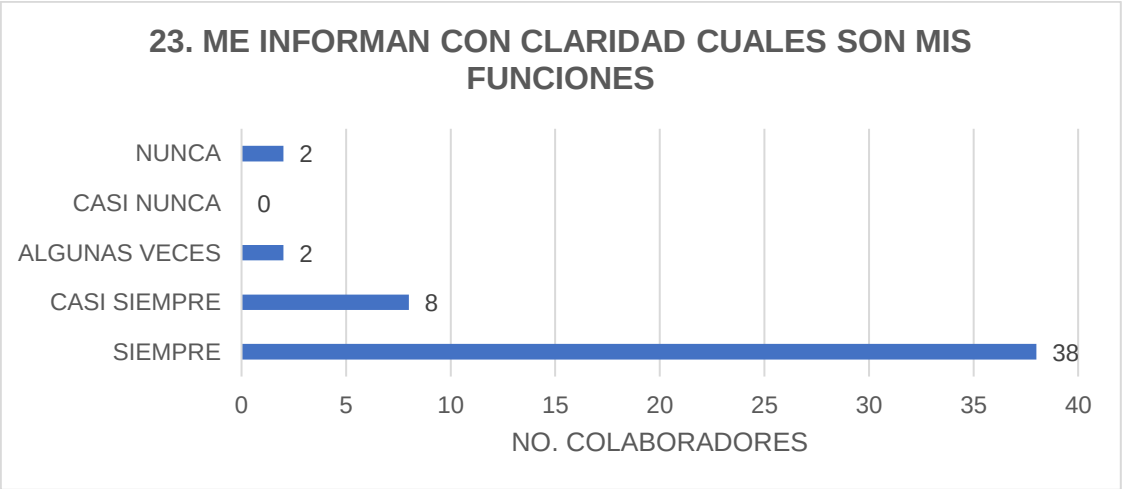
Fuente: Elaboración propia

Es importante saber con claridad cuáles son tus funciones porque esto puede impactar en tu desempeño laboral y en el éxito de la organización. La claridad en los roles puede ayudar a: mejorar la eficiencia operativa, lograr las metas de la empresa, evitar la pérdida de tiempo y recursos, mejorar la productividad y la calidad del trabajo. (Arango, 2024)

De tal manera que es importante que como trabajador estes al tanto de las actividades que vas a realizar en la empresa, ya que en base a ello se va a definir que hagas tu trabajo de manera correcta y de acuerdo a lo explicado, es aquí donde entran las capacitaciones, talleres etc. De acuerdo a la Figura 25. Percepción Me informan mis actividades en la empresa el 76% de los colaboradores siempre son informados, el 16% casi siempre, al 4% algunas veces son informados completamente otras veces no se les comentan las cosas como tal y al resto (4%) nunca.

Figura 25

Percepción Me informan mis actividades en la empresa

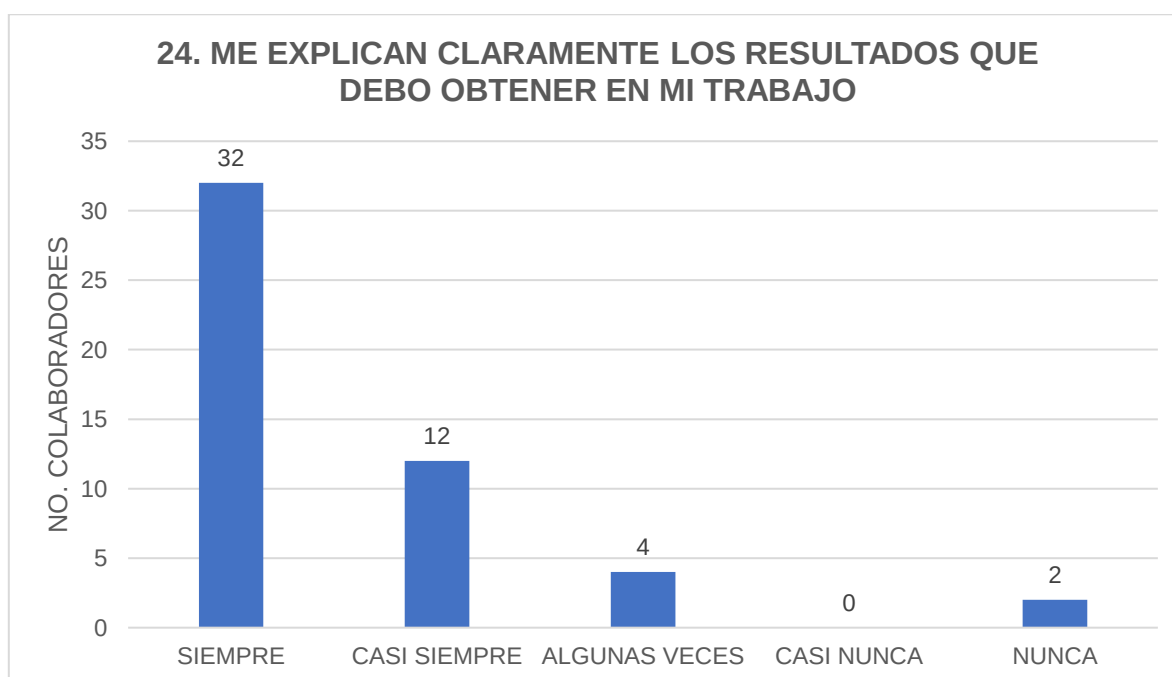


Fuente: Elaboración propia

Como trabajador tienes que estar al tanto de todas las cosas que realiza la empresa, y del rol que estas ejerciendo en ella, es por ello que es importante que te sean explicados tus resultados obtenidos para con ello puedas detectar cualquier posible mejora en la organización, finalmente se presentó que al 64% de los colaboradores siempre son informados de sus resultados obtenidos, el 24% casi siempre, el 8% comento que algunas veces y al 4% nunca se les explica.

Figura 26

Me explican los resultados obtenidos



Fuente: Elaboración propia

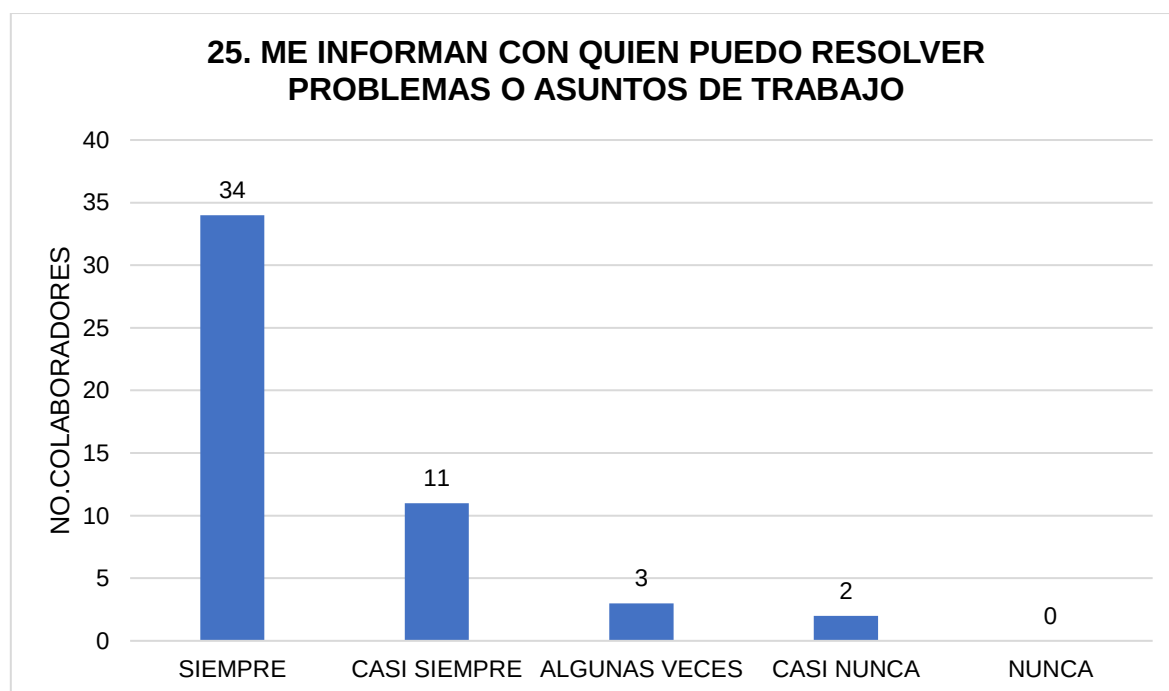
La gestión eficaz de los conflictos laborales es crucial porque ayuda a mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. Los conflictos no

resueltos pueden deteriorar la moral de los empleados, afectar la colaboración entre equipos y disminuir la productividad general de la empresa.

Es importante tener definido a quien te vas a dirigir ante algún problema o asunto de trabajo, todos los trabajadores estas capacitados para la resolución de algún problema siempre y cuando este esté dentro de sus manos en caso de no poder solucionarlo es importante que se dirija a su superior así el sabrá qué hacer ante cierta situación de acuerdo con ello el 90% de los colaboradores siempre y casi siempre saben a quién dirigirse en caso de no poder darle solución a alguna situación que se le presente en su día a día, el 8% algunas veces sabe y el 4% casi nunca le informan con quien se va a dirigir ante alguna situación.

Figura 27

Percepción Me informan con quien dirigirme ante un problema



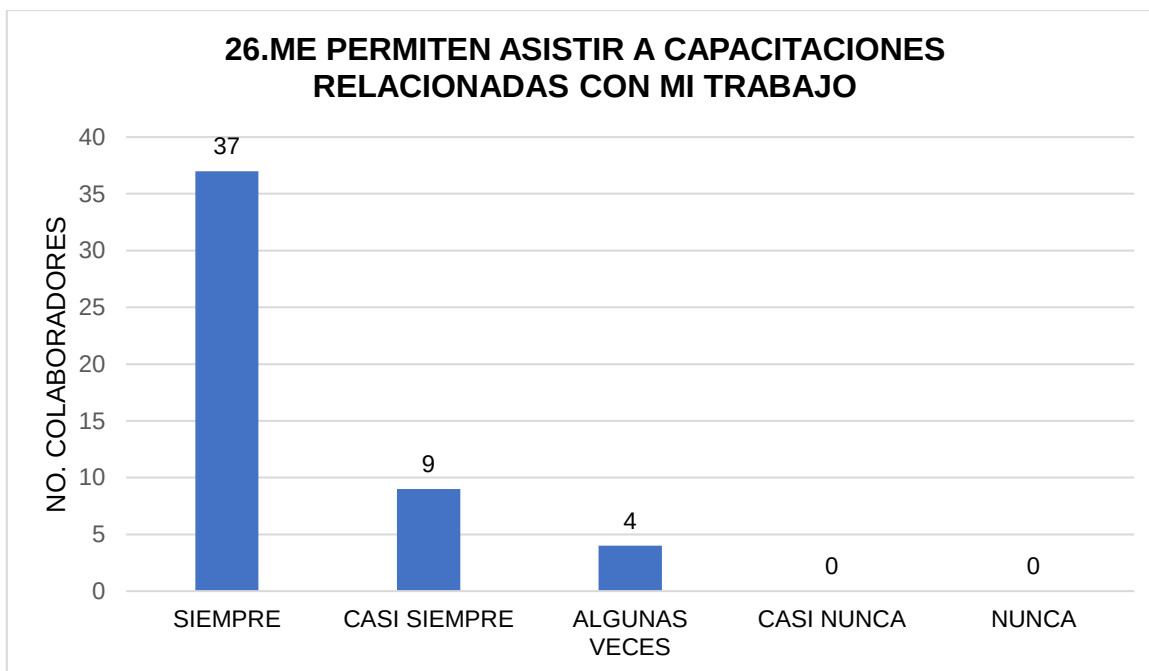
Fuente: Elaboración propia

Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones: cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno. “En un mundo donde la única constante es el cambio, obtener el beneficio del aprendizaje continuo es una oportunidad para mantener la vigencia laboral y desarrollar e innovar en los procesos de trabajo”. (*Capacitan a responsables de manejo y control de correspondencia, s/f*)

Como trabajador es muy importante que te empapes de conocimientos, ya que en el ámbito laboral es un mundo de cambios constantes y mejoras por lo que es necesario que como empresa tenga capacitado a sus trabajadores de acuerdo al análisis el 92% aserto que siempre y casi siempre asisten a capacitaciones que les agregan valor a su puesto en el trabajo y sobre todo conocimientos, mejorando las habilidades blandas de ellos también y finalmente el 8% algunas veces logra asistir a capacitaciones o no hacen de su área necesariamente.

Figura 28

Tengo capacitaciones relacionadas con mi trabajo



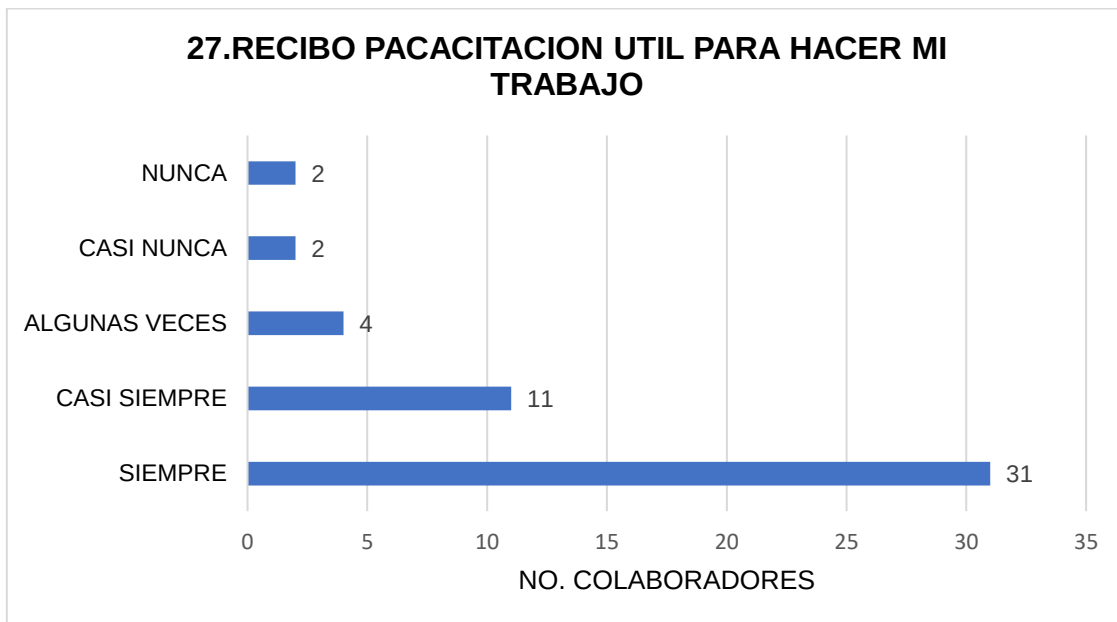
Fuente: Elaboración propia

Las capacitaciones deben hacer todo lo posible por encantar a los trabajadores con las áreas o puestos a tratar y, para esto, deben abordarse con creatividad y dinamismo, es decir: deben incluir actividades de participación en donde los trabajadores se sientan seguros expresando sus ideas y se diviertan aprendiendo. La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda, es por ello que es necesario que el tema a exponer sea de acuerdo a las necesidades de la empresa y del área que se va capacitar para que no sea algo en vano, de acuerdo a la Figura 29. Percepción recibo

capacitación útil, 31 personas dando un aproximado del 62% que respondieron que siempre reciben capacitación útil en su trabajo, un 22% comento que casi siempre, el 8% algunas veces suelen recibir capacitación que si agregue valor a su trabajo y el resto con un 8% nunca p casi nunca se les proporciona.

Figura 29

Recibo capacitación útil



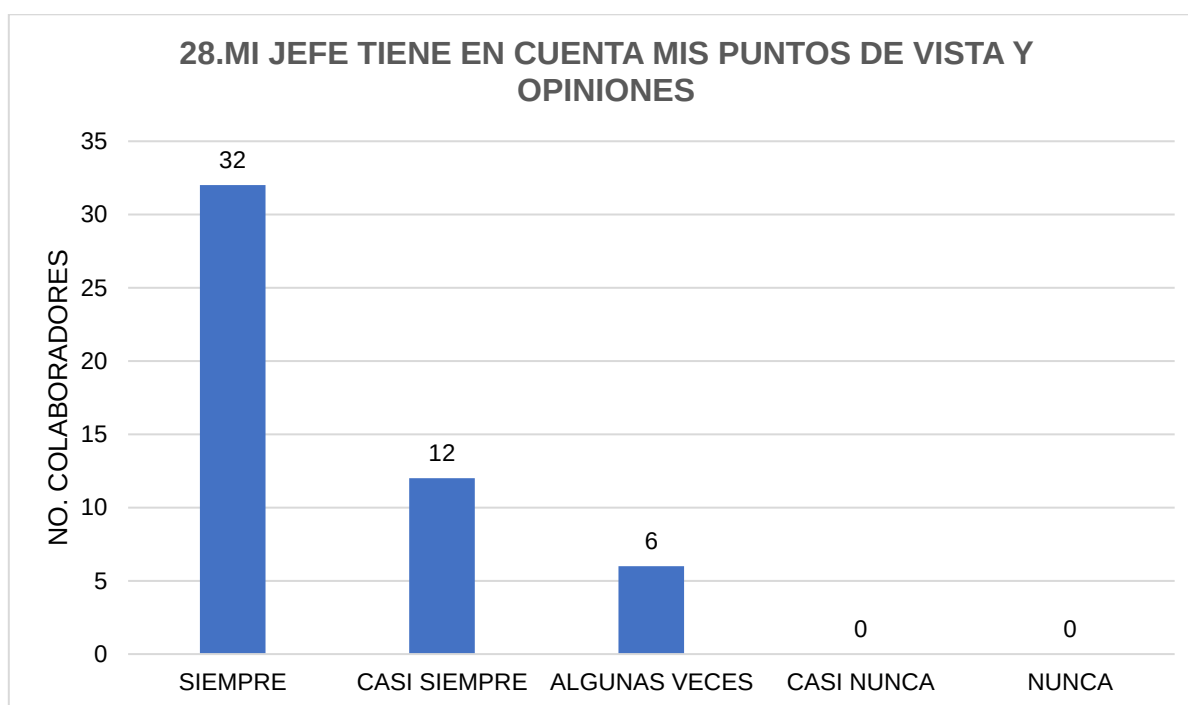
Fuente: Elaboración propia

Cuando los empleados sienten que sus opiniones cuentan en el trabajo y creen que su voz es bienvenida, es más probable que tengan mayores niveles de esfuerzo discrecional, lealtad y defensa, es por ello la importancia de como jefe tener en cuenta los pensamientos y conocimientos de los colaboradores a veces podemos aprender más de personas que ni siquiera pensábamos, en base al análisis realizado se obtuvo que el 64% de los colaboradores siempre se toman en cuenta sus puntos de vista en la empresa, por otro lado el 24% menciono que

casi siempre, finalmente el 8% menciono que solamente algunas veces se les toma en cuenta su opinión.

Figura 30

Percepción Mi jefe toma en cuenta mis opiniones



Fuente: Elaboración propia

El rol de un líder es guiar y motivar a un equipo de personas para lograr objetivos, por lo tanto, ante situaciones de conflictos tienen que actuar de manera inmediata y de la mejor manera para la empresa algunos beneficios son:

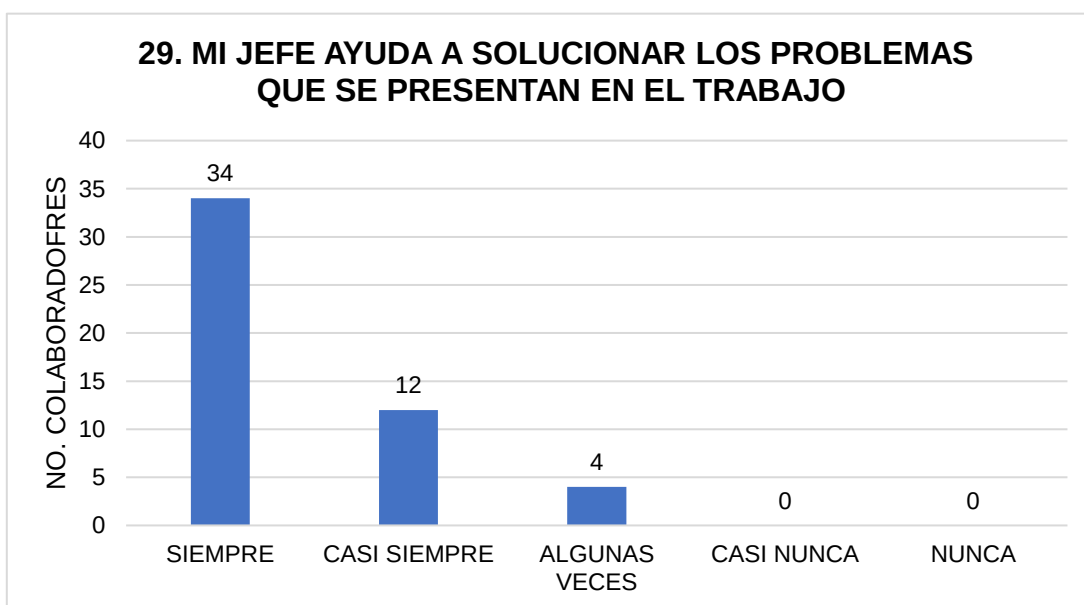
Ayuda a la empresa a alcanzar sus objetivos: Un liderazgo eficaz ayuda a la empresa a tomar decisiones de manera eficiente y a alcanzar sus objetivos estratégicos. Crea un ambiente de trabajo productivo: Los líderes que resuelven conflictos de manera justa y eficiente ayudan a mantener un ambiente de trabajo

armonioso y productivo. Fortalece la cohesión del equipo: Los líderes que resuelven conflictos de manera proactiva y constructiva fortalecen la cohesión del equipo. Mejora la satisfacción del cliente: Los líderes que resuelven conflictos de manera justa y eficiente mejoran la satisfacción del cliente.

De acuerdo con ello el 96% de los colaboradores respondió que siempre y casi siempre reciben ayuda ante diversas situaciones que se les pueden presentar en la empresa lo cual nos dice que hay que reconocer que la organización cuenta con un muy buen líder, por otro lado, el 8% respondió que algunas veces su líder no ayuda a la resolución de problemas, pero esto se puede dar a las diversas situaciones que puedan suceder y a veces no sea necesario su participación.

Figura 31

Percepción Mi jefe me ayuda a solucionar problemas

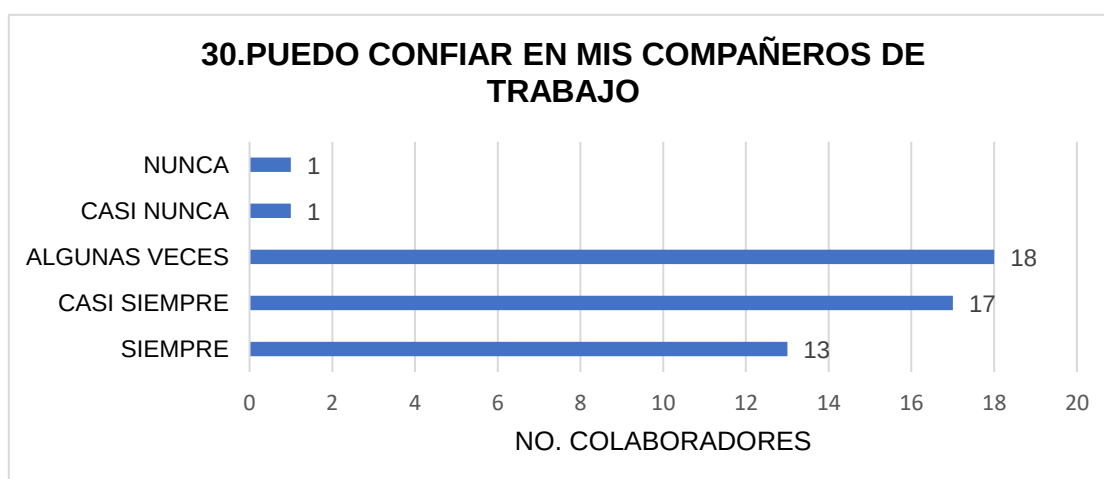


Fuente: Elaboración propia

El compañerismo es una cualidad fundamental en las relaciones humanas que implica apoyo mutuo, empatía, colaboración y solidaridad entre individuos que comparten objetivos, intereses o circunstancias comunes. Ser un buen compañero implica estar presente, ofrecer ayuda desinteresada, escuchar activamente, generar un ambiente de confianza y respeto, y celebrar los logros y éxitos del otro. En el ámbito laboral, académico, social y personal, el compañerismo es clave para fomentar la cooperación, el trabajo en equipo y el bienestar emocional de las personas involucradas. Por lo que es importante que tengas una buena relación con personas que vas a ver cotidianamente que vas a ver a diario esto ayudara a ser más ligero tu trabajo, el 60% respondieron que siempre o casi siempre pueden confiar en sus compañeros de trabajo, el 36% algunas veces creen que si pueden confiar en sus compañeros otras veces esta de pensarse y finalmente el 4% nunca o casi nunca pueden confiar.

Figura 32

Percepción Confío en mis compañeros de trabajo

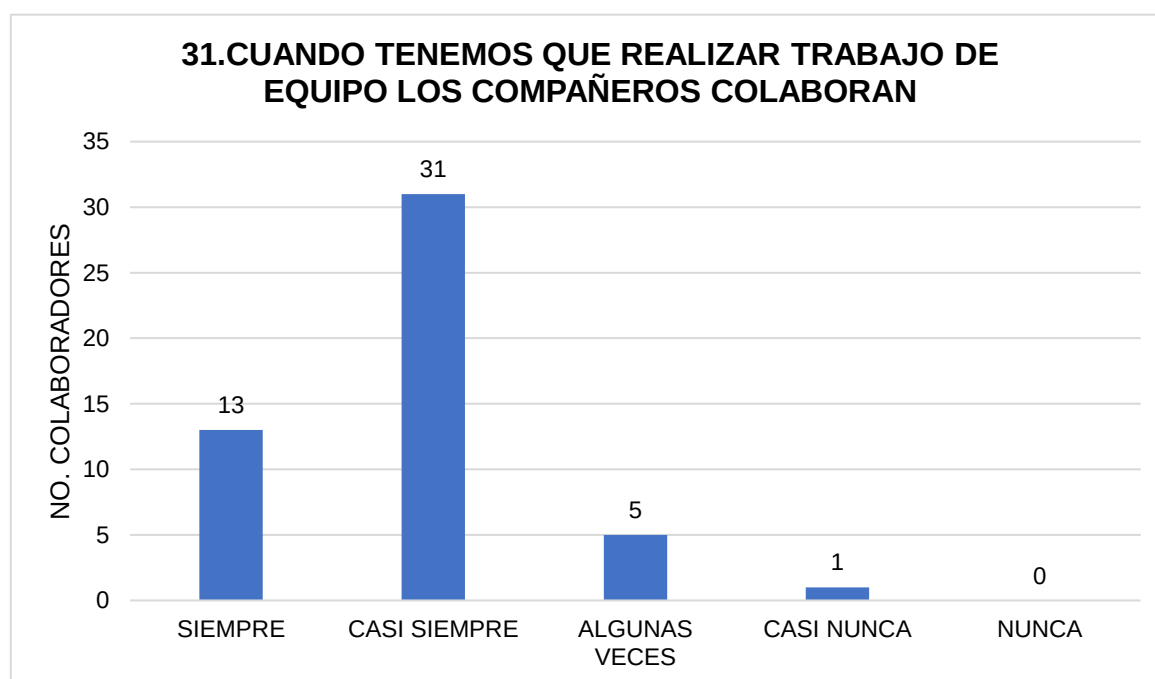


Fuente: Elaboración propia

La colaboración en el trabajo en equipo se da cuando los miembros de un equipo se sienten capaces de aportar todo lo que saben al trabajo de acuerdo con ello el 26% de los colaboradores mencionaron que sus compañeros siempre colaboran cuando tienen que realizar actividades en equipo, el 62% casi siempre, el 10% de ellos respondieron que algunas veces sus compañeros no ponen de su esfuerzo durante el trabajo en equipo y otras veces sí. para terminar el 2% nunca o casi nunca percibe que sus compañeros cooperen en el trabajo de equipo.

Figura 33

Percepción Mis compañeros colaboran en el trabajo de equipo



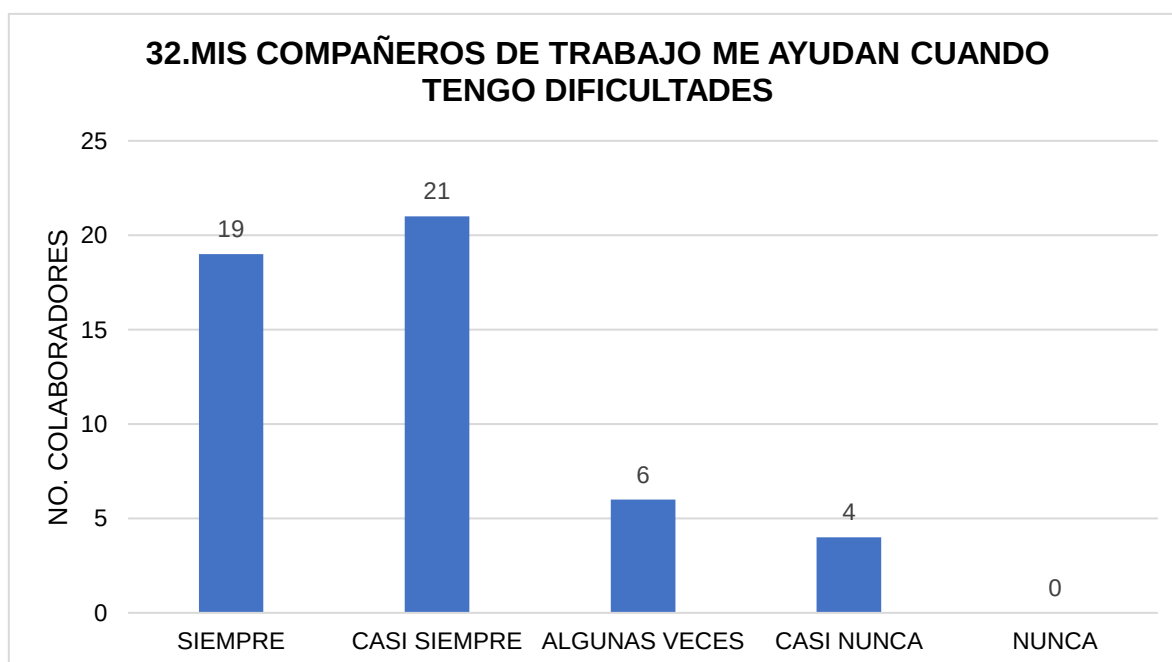
Fuente: Elaboración propia

En las empresas el trabajo en equipo y el apoyo mutuo es algo primordial para que esto funcione, es como una red, una cosa no funciona sin otra, por ello

es necesario tener una buena convivencia con sus compañeros, tener una buena relación y no esta demás que cuando necesites ayuda en algún asunto estos puedan ayudar de alguna forma siempre y cuando esta persona tenga conocimiento de hacerlo, en la Figura 34 Percepción Mis compañeros me ayudan cuando lo necesito se puede observar que el 80% de los colaboradores opinaron que siempre o casi siempre reciben ayuda de sus compañeros en caso de alguna crisis o dificultad, el 12% comento que algunas veces, finalmente el 8% casi nunca recibe ayuda por parte de sus compañeros ante este tipo de situaciones.

Figura 34

Percepción Mis compañeros me ayudan cuando lo necesito



Fuente: Elaboración propia

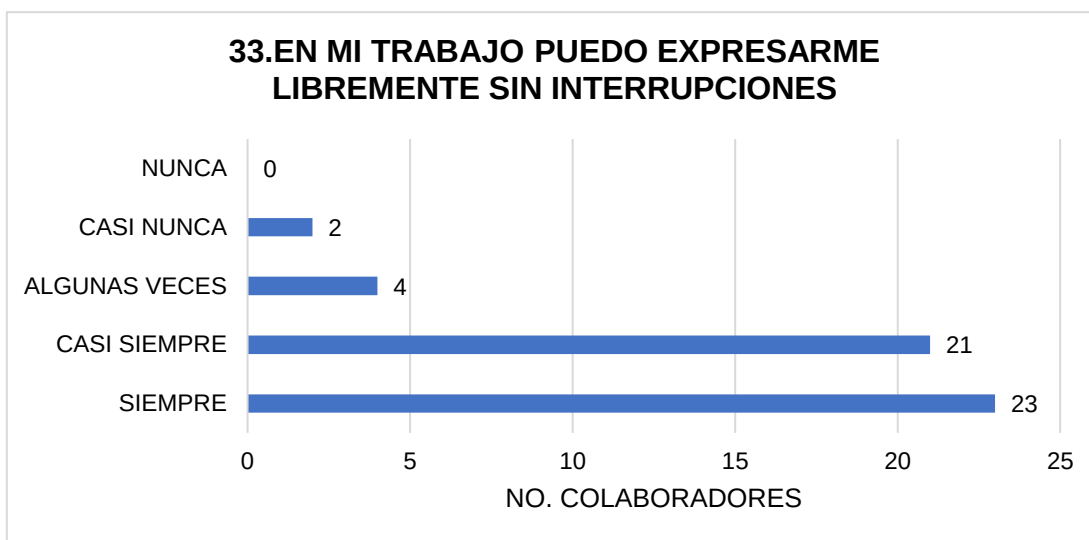
La importancia de la libertad de expresión en el ámbito laboral adquiere un sentido un matiz adicional al considerar su papel en la identificación y el abordaje

de desafíos dentro de las organizaciones, ya que proporciona una vía para señalar prácticas perjudiciales, promover la equidad y garantizar que las preocupaciones legítimas sean atendidas de manera eficaz: en este sentido, la libertad de expresión se constituye en un catalizador que favorece el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y la promoción de valores fundamentales en el ámbito empresarial, lo que conlleva poder afirmar que su ejercicio por los trabajadores en el marco de las relaciones de trabajo favorece la creación de soluciones innovadoras también en la creación de entornos laborales que no solo cumplan con las obligaciones legales, sino que también promuevan la salud mental, la productividad y la construcción de una cultura empresarial robusta y positiva. (Santos,2019)

Dado con ello el 88% de los trabajadores opinaron que siempre o casi siempre pueden expresarse libremente sin interrupciones, el 8% algunas veces, el 4% de los colaboradores casi nunca tienden a expresarse sin interrupciones y con aquella libertad en el entorno que están.

Figura 35

Percepción Mis compañeros me ayudan cuando lo necesito



Fuente: Elaboración propia

Cuando alguien te esté haciendo una crítica constructiva, hay que saber escuchar sin formular una respuesta o una respuesta defensiva a los comentarios. Ten en cuenta que la persona te brinda los comentarios para tratar de ayudarte y trata de escuchar con una mente abierta. Conecta los comentarios a tu rol, no a tu persona. Las críticas constructivas son buenas porque son para mejorar tu como persona y en tu trabajo, siempre hay que recordar que podemos tomar en cuenta lo nos hace falta para ser mejor persona.

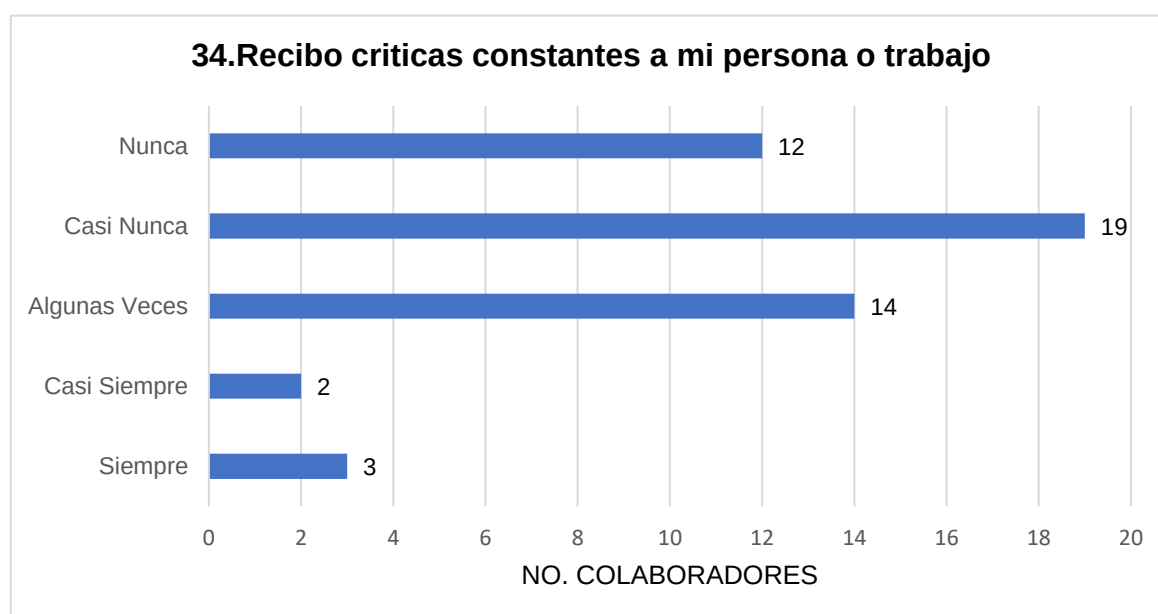
Hay muchos motivos que pueden llevar a una persona a criticar constantemente a los demás, pero varios de ellos son especialmente frecuentes. El principal de ellos es que juzgar a otro de un modo superficial es una manera fácil y sencilla de sentirse superior a alguien y, por comparación, sentirse mejor

con uno mismo. Más sin embargo no por eso vas a dejar que te hagan comentarios negativos recuerda siempre responder la mejor manera, dándote tu lugar como persona.

El 34% de los colaboradores nunca reciben críticas de su trabajo, 26% casi nunca, el 28% algunas veces reciben críticas de su rol en la empresa, finalmente el 12% mencionaron que casi siempre reciben algún comentario de su trabajo.

Figura 36

Percepción Recibo críticas en mi trabajo



Fuente: Elaboración propia

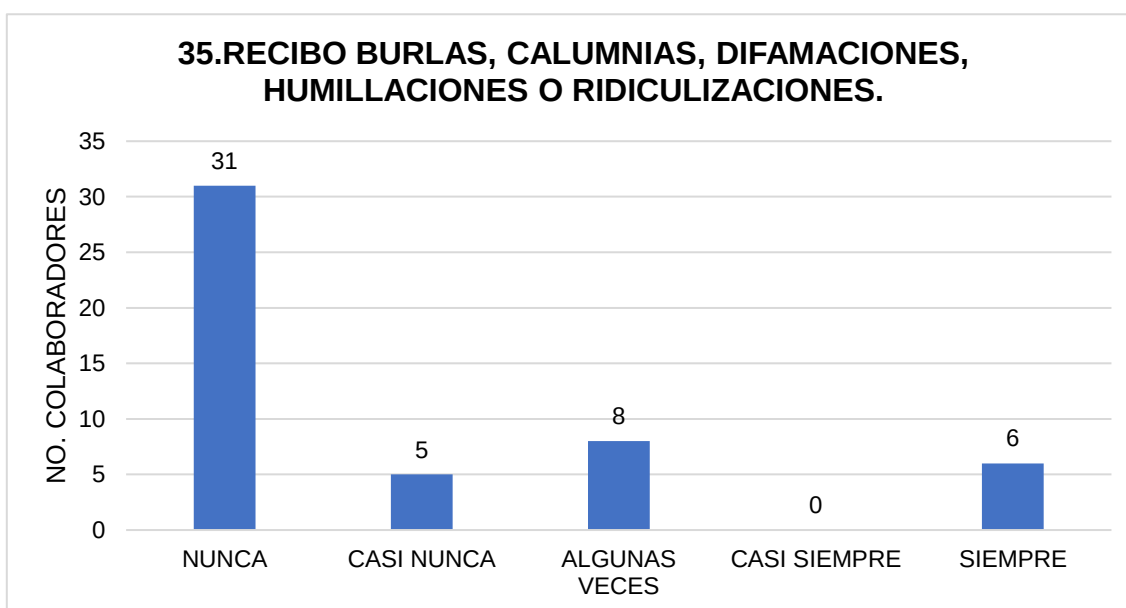
El acoso moral, también conocido como acoso psicológico o mobbing, es una forma de violencia psicológica en la que una persona o grupo de personas ejerce presión y hostigamiento constante sobre otra persona en el entorno laboral, escolar o social. Es importante destacar que el acoso moral no se trata

de conflictos normales o críticas constructivas, sino de un abuso sistemático y prolongado que busca ejercer poder y control sobre otra persona. Es fundamental promover la conciencia y la prevención del acoso moral, fomentar entornos seguros y respetuosos, así como brindar apoyo y protección a las víctimas. (Ocaña, 2023). Es importancia de trabajar en un entorno sano no dejar de recordar que a un trabajador no solo se le motiva monetariamente también estando en un entorno sano mejora la productividad de ellos por lo tanto mejora la efectividad de la empresa de acuerdo con lo mostrado en la Figura 37

Percepción Recibo insultos en mi trabajo, se observa que el 72% respondió que nunca o casi nunca reciben burlas o algún tipo de insulto en su trabajo, 8% algunas veces, 12% siempre reciben comentarios que no son de su agrado o que son faltas de respeto a la persona.

Figura 37

Percepción Recibo insultos en mi trabajo

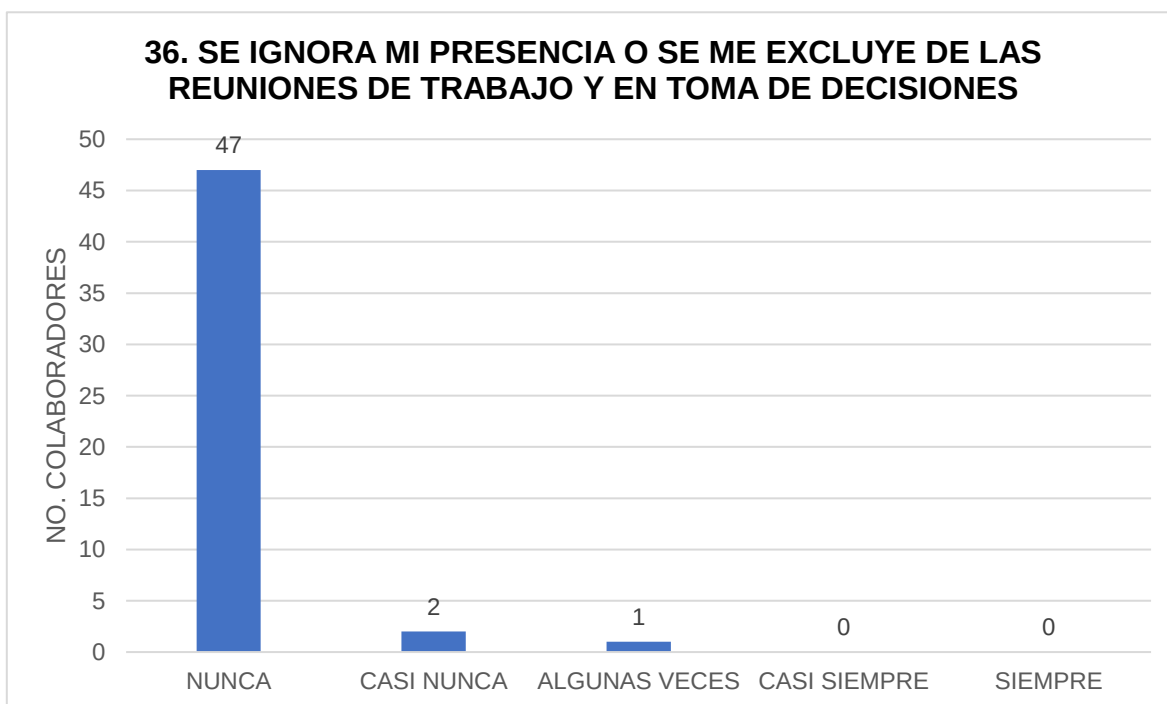


Fuente: Elaboración propia

Como persona es una falta de respeto que seas ignorado en tu presencia, es aquí donde entra la parte humana de las personas por educación no se debe ignorar ni excluir a las personas estando ellas presente, en base al análisis realizado el 98% de los colaboradores respondieron que nunca o casi nunca se les ignora en su presencia o se les excluye en la toma de daciones, cabe mencionar que todo depende el cargo que tiene la persona en la empresa y el 2% algunas veces sienten este tipo de situaciones

Figura 38

Percepción Se ignora en mi presencia.

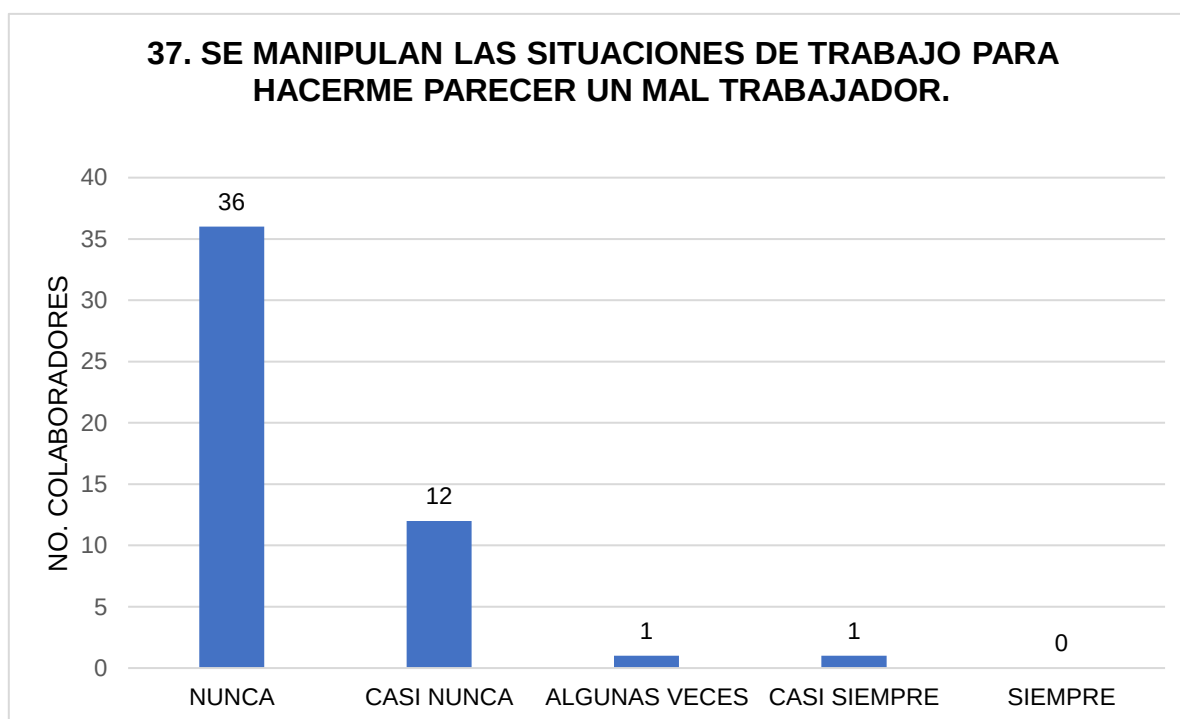


Fuente: Elaboración propia

La manipulación es la práctica de utilizar comportamientos y comentarios indirectos para controlar el comportamiento, las emociones y las relaciones de otros; por lo general, esto se hace para ganar control y dominancia sobre la otra persona. Pero en este caso lo único que se logra es hacer que la persona quede mal ante los demás, el 72% de los colaboradores nunca han sido envueltos en situaciones donde se tache su imagen, 24% casi nunca, el 2% algunas veces, 2% de los colaboradores casi siempre se encuentran en estas situaciones haciéndolos quedar mal en su trabajo.

Figura 39

Percepción Manipulan situaciones para hacerme quedar mal



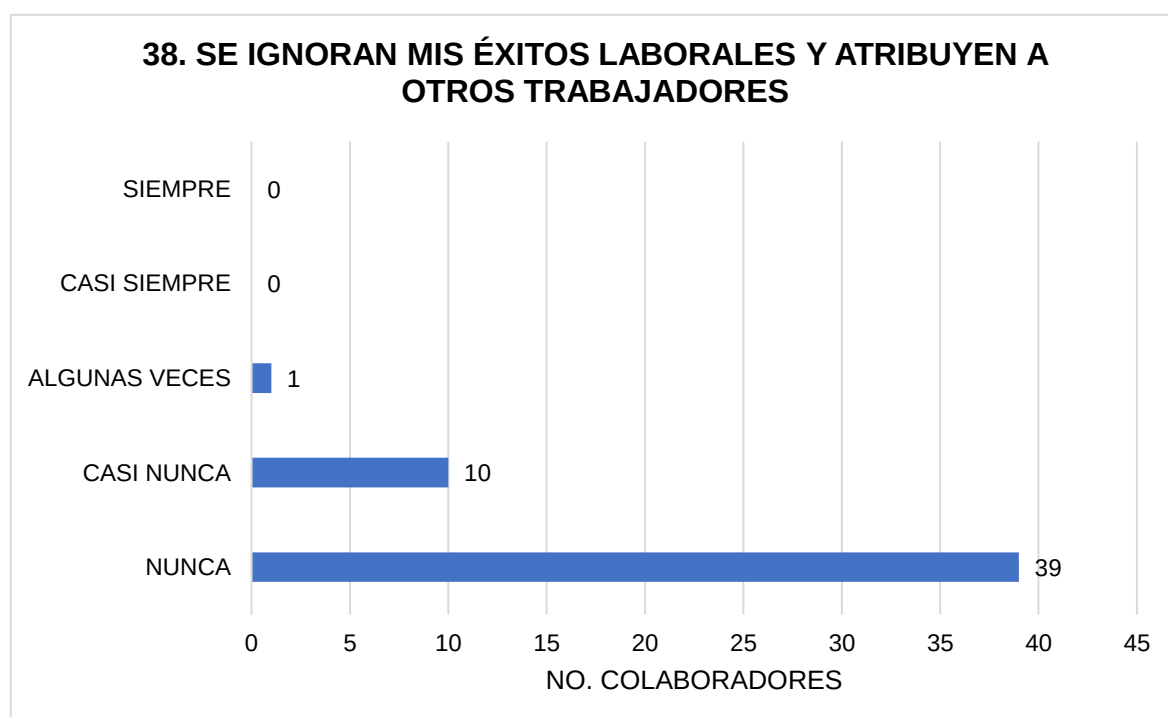
Fuente: Elaboración propia

Construir una Cultura Organizacional Sólida. El reconocimiento laboral desempeña un papel fundamental en la construcción de una cultura organizacional sólida, en la cual los valores, la misión y los objetivos de la empresa se ven reflejados en cada interacción y en cada logro alcanzado. *(Cómo se construye la cultura organizacional, s/f)*

Reconocer los éxitos, grandes como pequeños, no solo contribuye a un ambiente laboral más positivo, sino también potencia el rendimiento y el compromiso de los profesionales, siendo de vital importancia en el mundo del coach. De acuerdo con ello el 98% respondió que nunca o casi nunca se ignoran sus triunfos en la empresa mientras que el 2% algunas veces no son reconocidos como debe de ser.

Figura 40

Percepción Se ignoran mis éxitos y el de otro no.

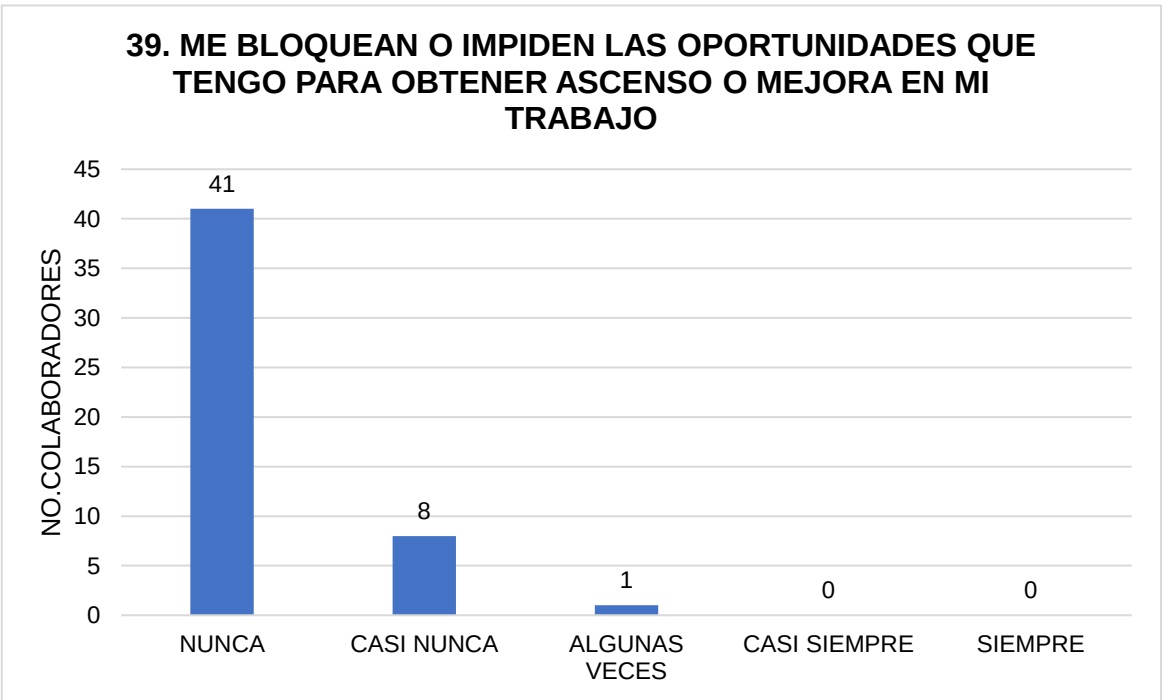


Fuente: Elaboración propia

Las oportunidades en una empresa son muy importantes, porque permiten a la organización crecer, mejorar y evolucionar. Las oportunidades pueden incluir: Ampliar el alcance del producto, Mejorar los procesos internos, Expandirse a nuevos mercados, Explorar nuevos productos o servicios, Establecer canales de comercialización innovadores. Una vez analizadas las respuestas se observó que el 98% respondieron que nunca o casi nunca les bloquean o impiden las oportunidades para poder ascender en mi trabajo mientras que el 2% algunas veces sienten que no pueden aspirar o avanzar más allá de su puesto.

Figura 41

Percepción Me bloquean las oportunidades en mi trabajo



Fuente: Elaboración propia

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que la violencia laboral es cualquier situación discriminatoria, hostigamiento o acoso en el ámbito laboral:

El artículo 3 y 3 bis de la LFT prohíbe la discriminación y define el hostigamiento y el acoso como manifestaciones de violencia.

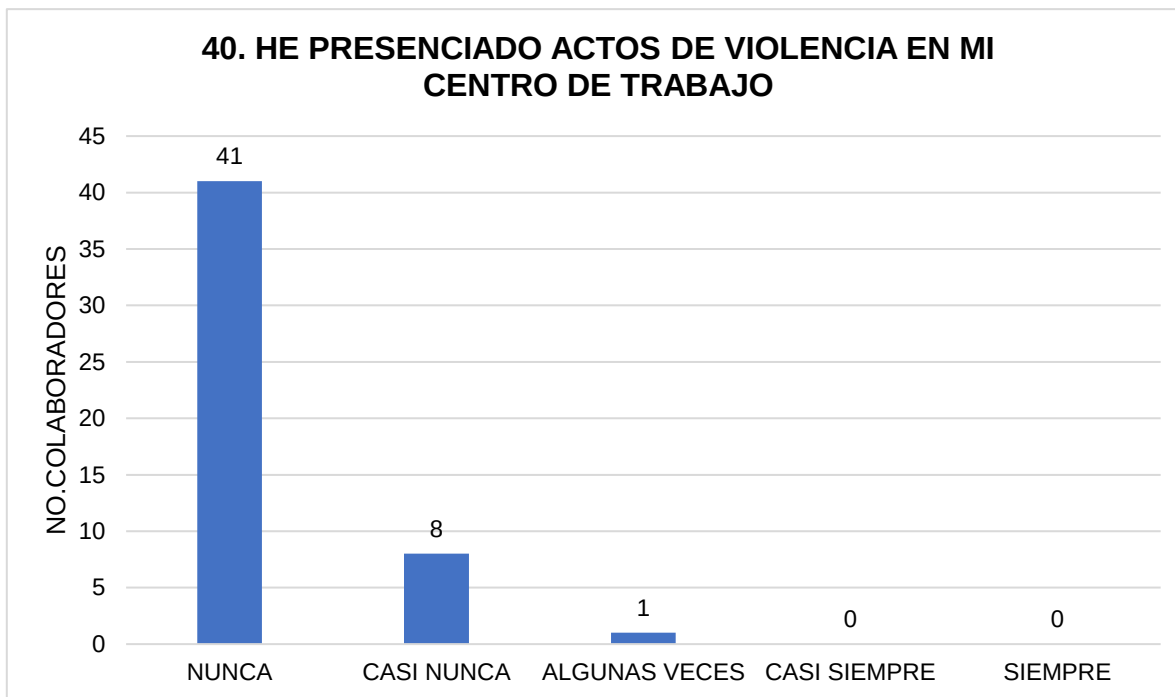
El artículo 133 de la LFT prohíbe a los patrones o sus representantes realizar actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

El artículo 47 de la LFT establece los motivos de rescisión de las relaciones laborales. (Ley Federal del Trabajo,2015)

A lo que el 82% de los colaboradores nunca han presenciado actos de violencia en la empresa, el 16% casi nunca y finalmente el 2% algunas veces han tenido que vivir actos de violencia.

Figura 42

He presenciado actos de violencia

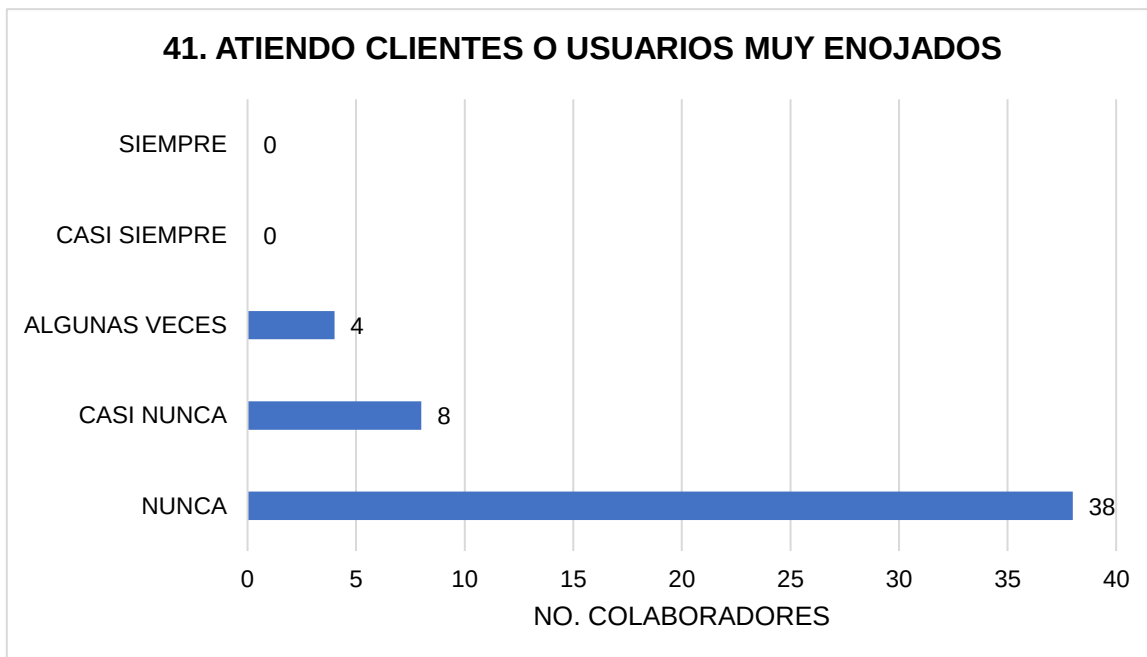


Fuente: Elaboración propia

Es importante saber controlar las emociones o sentimientos ante diversas situaciones en el trabajo, sobre todo las personas que atienden a los clientes, tienen que mantener una buena postura y tono de voz para que el cliente se sienta cómodo al ser atendido. De acuerdo con la Figura 43. Percepción atendiendo a clientes muy enojados se observa que el 78% de los colaboradores nunca o casi nunca han atendido a clientes enojados, el 18% del personal algunas veces y el 2% opino que casi siempre reciben clientes enojados.

Figura 43

Percepción Atiendo cliente muy enojados

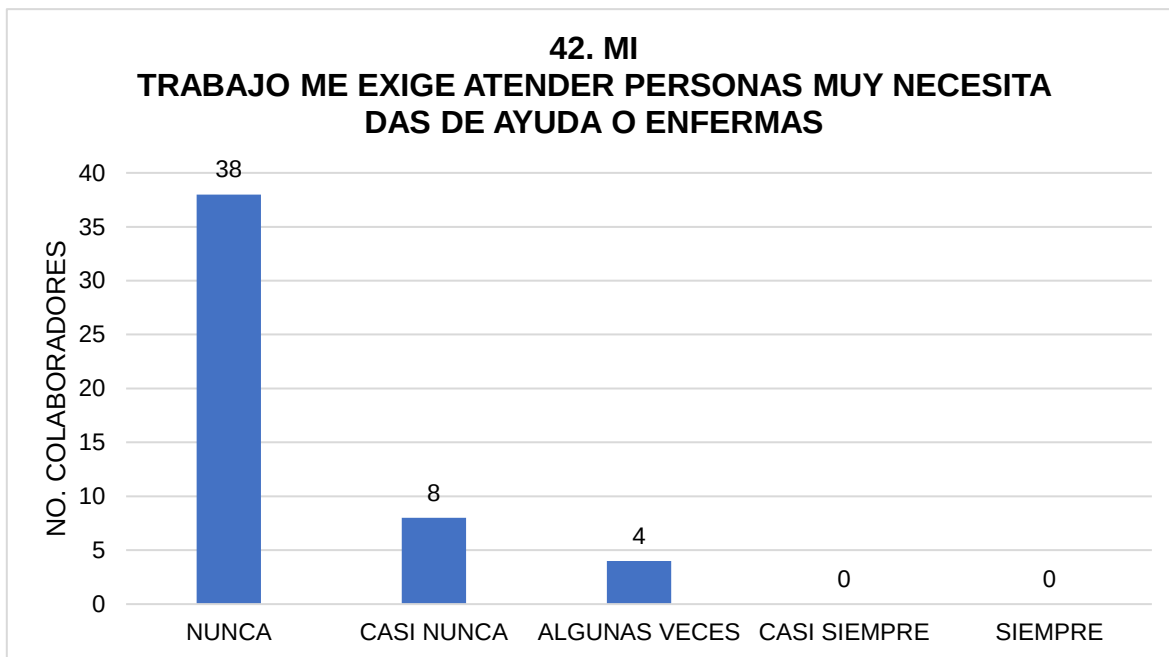


Fuente: Elaboración propia

Con base al análisis realizado en el cuestionario de la norma 035, de acuerdo con el grafico Atiendo a personas muy necesitadas o enfermas en el trabajo se observó que el 92% de los colaboradores nunca o casi nunca se les exige ayudar a personas enfermas o necesitadas y el 8% solamente algunas veces asisten.

Figura 44

Percepción Atiendo a personas muy necesitadas

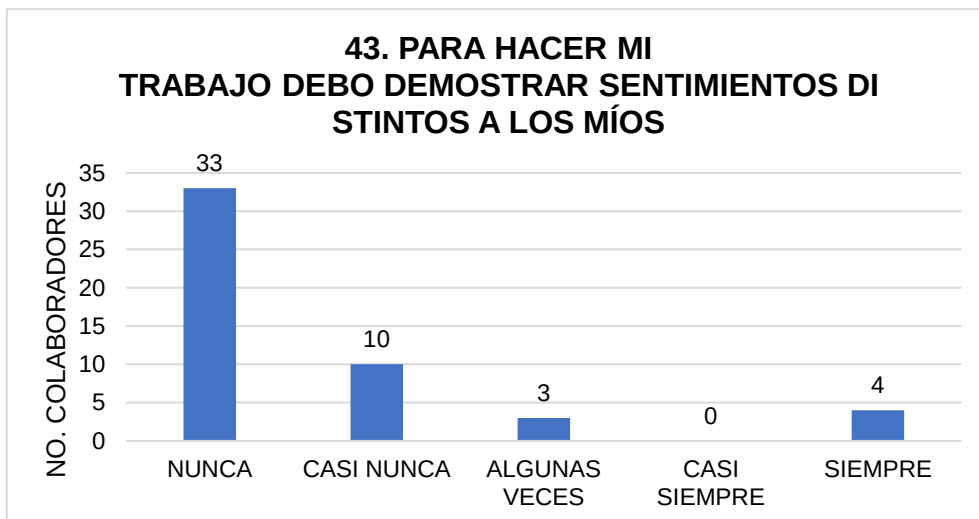


Fuente: Elaboración propia

Enfocándose en la Figura 45. Percepción Debo mostrar sentimientos contrarios a los míos en mi trabajo se encontró que el 86% de los colaboradores nunca o casi nunca deben demostrar sentimientos ajenos a los suyos, el 6% de los trabajadores respondió que algunas veces y el 8% siempre tienden a mostrar otros sentimientos claro depende mucho de cómo se sienta la persona somos seres humanos que sienten es como todo a veces hay días buenos como días malos.

Figura 45

Percepción Debo mostrar sentimientos contrarios a los míos en mi trabajo

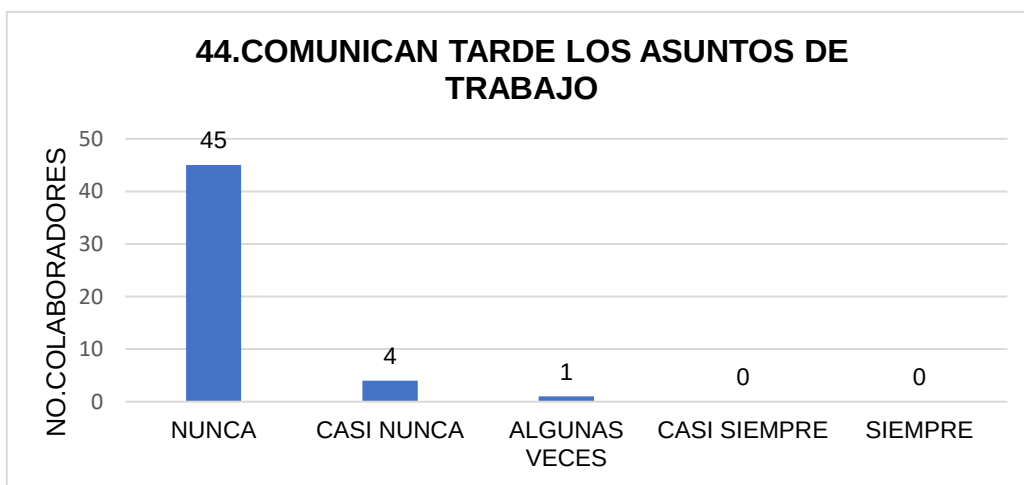


Fuente: Elaboración propia

El 98% de los colaboradores nunca o casi nunca han mostrados sentimientos distintos a los suyos, el 2% confirmo que algunas veces.

Figura 46

Comunican tarde los asuntos de trabajo

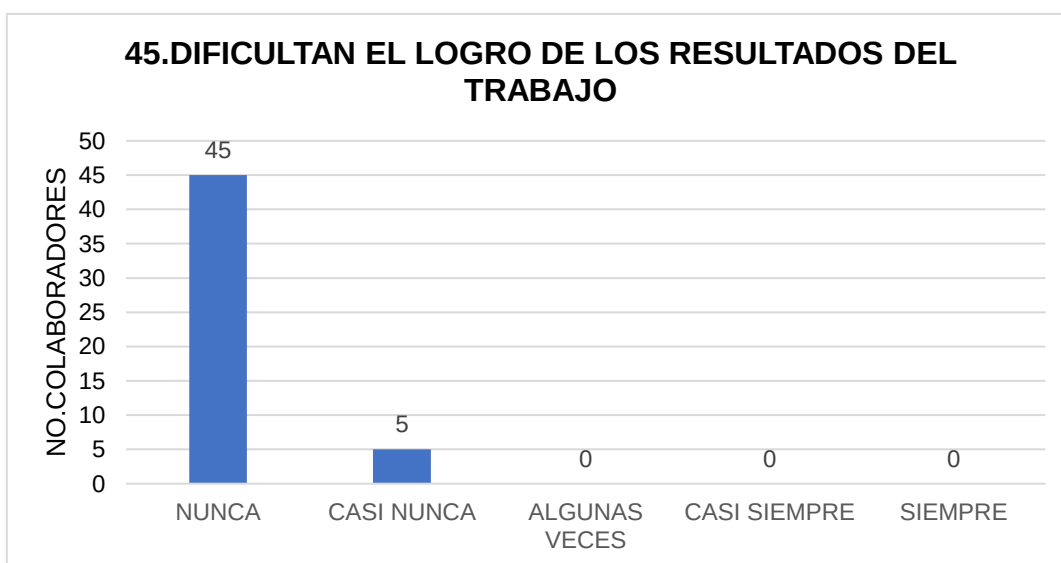


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la figura 45. Percepción Dificultan el logro de los resultados del trabajo se encontró que el 100% nunca o casi nunca se dificulta el logro de los resultados de trabajo

Figura 47

Percepción Dificultan el logro de los resultados del trabajo

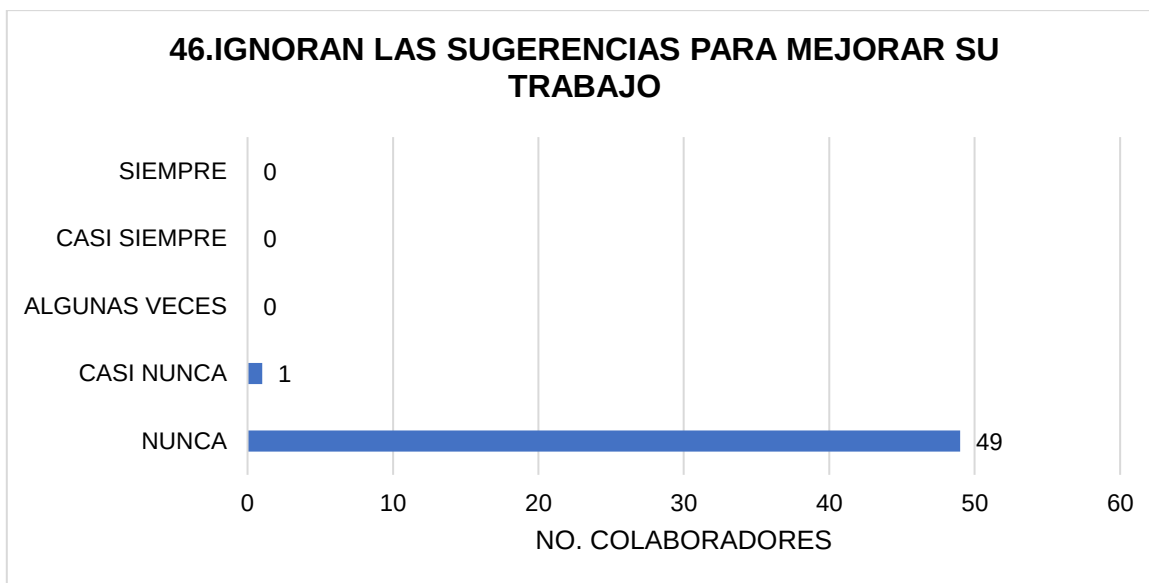


Fuente: Elaboración propia

El 98% de los colaboradores respondieron que nunca se ignoran sus sugerencias para mejorar el trabajo, dentro de este porcentaje están tomados en cuenta los jefes de áreas, finalmente el 2% menciona que casi nunca.

Figura 48

Percepción ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo



Fuente: Elaboración propia

6.2 Resultados de la Calificación final

Enfocándose en el análisis del cuestionario “Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial” de la NOM 035 STPS-2018 se evaluaron aquellos factores que posiblemente afecten la salud del trabajador, de acuerdo con el Grafico Resultado Final se detectó un porcentaje del 6% Nulo o despreciable lo cual nos dice que la empresa se encuentra bien no es necesario hacer nada. El 50% que resulta un nivel de riesgo Bajo, lo cual quiere decir que “ más de la mitad de los colaboradores se encuentran fuera de riesgo solo es necesario que la empresa haga una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral”(Norma 035 STPS,2018), es algo para que

la empresa se alarme tanto más sin embargo si es importante que ponga atención aquellos detalles que no les tomaba la suficiente importancia también se obtuvo un total del 42% con un nivel riesgo medio, el cual establece que es necesario “revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención” (Norma 035 STPS,2018). Aquí es donde la empresa debe implementar acciones para prevenir, reducir y eliminar los factores de riesgo psicosocial (FRP) en el trabajo. Algunas de las acciones que se pueden tomar son:

- Promover el sentido de pertenencia de los trabajadores.
- Capacitar a los trabajadores para realizar las tareas.
- Definir claramente las responsabilidades de los miembros de la organización.
- Fomentar la participación y comunicación entre los trabajadores.
- Distribuir las cargas de trabajo de manera adecuada.
- Establecer jornadas laborales regulares.
- Evaluar y reconocer el desempeño de los trabajadores.

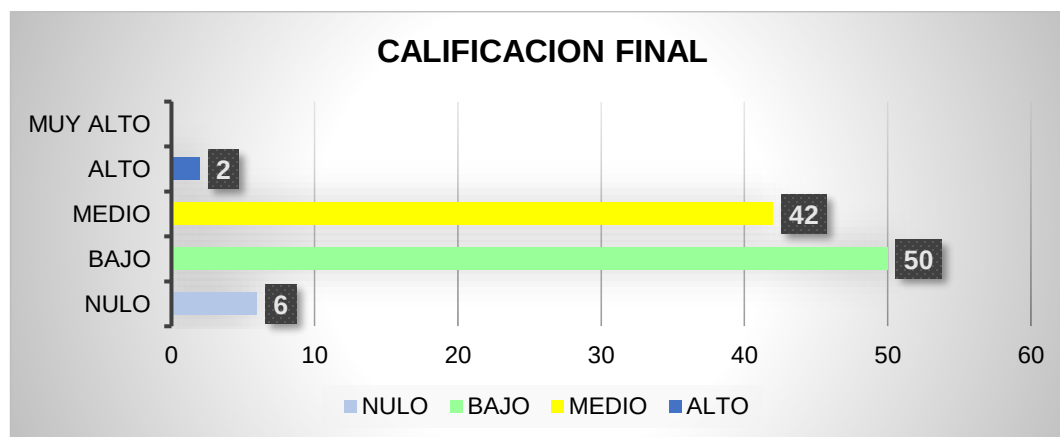
(La importancia del sentido de pertenencia en una empresa, s/f,2022)

Finalmente en el 2% se encontró un nivel de riesgo alto, en el cual “se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.”(Norma 035-STPS-2018), se tiene que hacer una investigación profunda donde se tiene que Analizar los resultados Identificando los factores específicos que contribuyen al riesgo alto (carga de trabajo, liderazgo, entorno laboral, etc.).

Estas son algunas acciones que se puede realizar, pero, como es un porcentaje muy bajo el que te obtuvo no hay por qué alarmarse ya que los porcentajes más altos fueron solamente el de un nivel de riesgo Bajo y Medio.

Figura 49

Resultado Final.



Fuente:Elaboracion Propia

6.3 . Resultados por categoria

6.3.1. *Ambiente de trabajo*

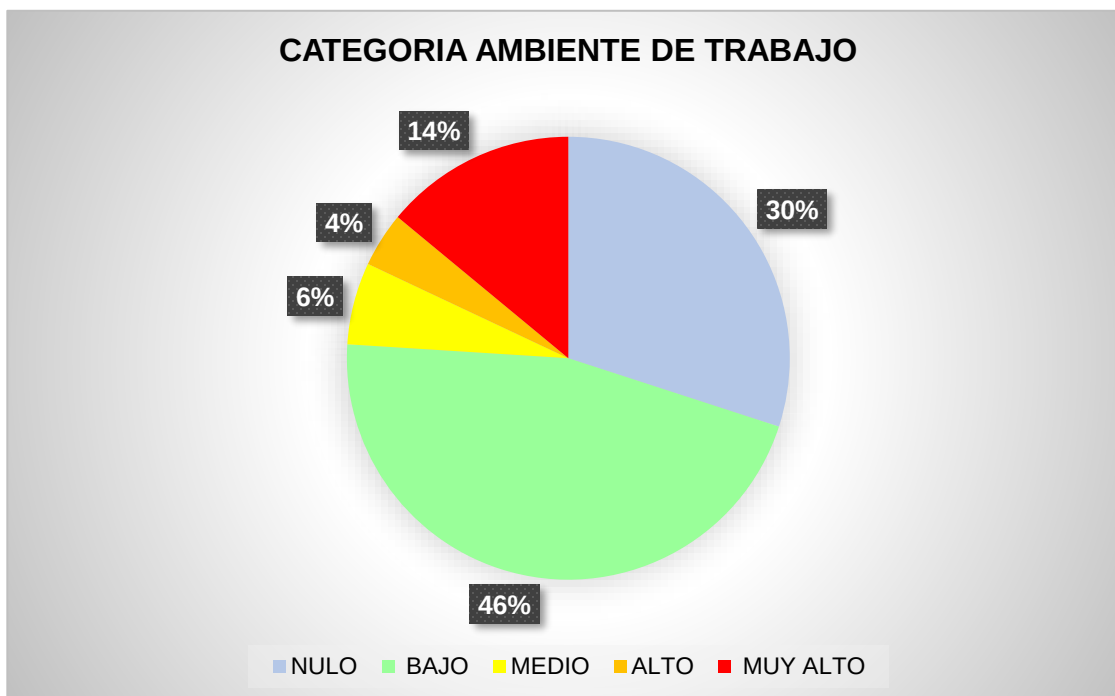
La categoría "**Ambiente de Trabajo**" en la **NOM-035-STPS** se refiere a las condiciones físicas y psicosociales que influyen en el entorno laboral y afectan la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Esta categoría evalúa aspectos que pueden generar estrés o afectar el desempeño y la salud mental de los empleados.

El ambiente laboral o clima laboral engloba todas las condiciones que afectan al desarrollo del trabajo dentro de una empresa. Se incluyen desde elementos físicos y psicológicos, hasta organizacionales, como, por ejemplo, las condiciones del lugar de trabajo, la seguridad, las relaciones personales, el desarrollo profesional, el reconocimiento o la cultura empresarial.

Con base al Figura 50. Categoria Ambiente de Trabajo se obtuvo un nivel de riesgo Bajo y Nulo con un total del 76% lo cual nos dice que en esta categoria se encuentra en un nivel de riesgo moderado, es decir esta dentro del rango aceptable por otro lado tambien se obtuvo un nivel de riesgo alto con un 14%, dentro del nivel de riesgo medio se encuentra un porcentaje del 6% y en el nivel de riesgo alto con un porcentaje del 4%, nos da un total del 24% donde la empresa tiene que estar alerta no es un porcentaje algo mas sin embargo si hay que tomar las medidas de precaución adecuadas para realizar un analisis profundo para que la empresa tenga un 100% de nivel de riesgos nulo.

Figura 50

Categoría Ambiente de Trabajo



Fuente:Elaboracion Propia

6.3.2 Factores propios de la actividad

Son las exigencias del trabajo, como la carga, la intensidad y la complejidad, que se requieren para realizarlo. También se refiere a la falta de control sobre el trabajo, que puede llevar a no influir en la realización de las actividades.

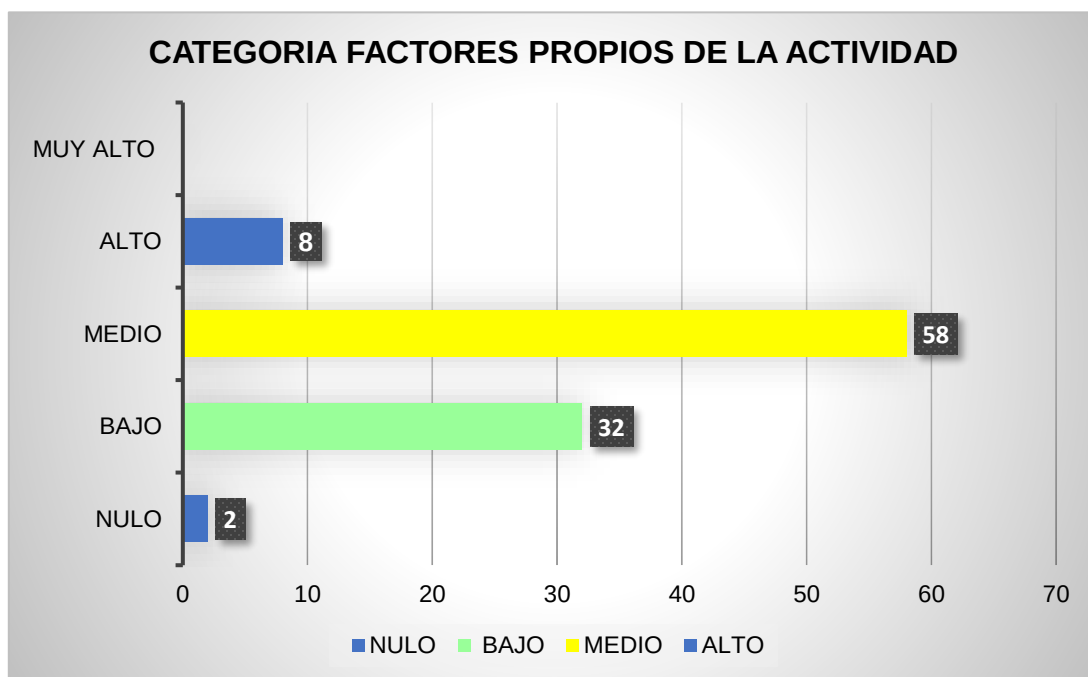
En conclusión, los factores propios de la actividad, Se refiere a las cargas de trabajo y la falta de control sobre el mismo, requeridas para su realización. En este caso se observa que la mayor parte de los trabajadores no se quejan sobre las actividades que tienen que realizar más sin embargo si cuentan con una carga

de trabajo algo arriba de lo norma, pues el 58. % estuvo en el rango medio, lo cual quiere decir que se necesita revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, algunas acciones que se podría realizar son:

- Mejora del ambiente laboral: Revisa políticas internas y condiciones laborales.
- Capacitación y retención: Ofrece formación continua y programas de incentivos.
- Indicadores clave: Revisa periódicamente los KPI para asegurarte de que las medidas estén funcionando.
- Feedback constante: Recoge información del equipo y ajusta las estrategias según los resultados.
- Involucra al equipo: Comparte la situación y los planes correctivos, fomentando la colaboración.
- Prepara un plan alternativo para prevenir futuros desvíos y asegurar la continuidad de la actividad.
- Mientras que un 8% se obtuvo un nivel de riesgo alto, un 2% se ubicó en nulo y solo 32% en un rango bajo.

Figura 51

Categoría Factores Propios de la Actividad



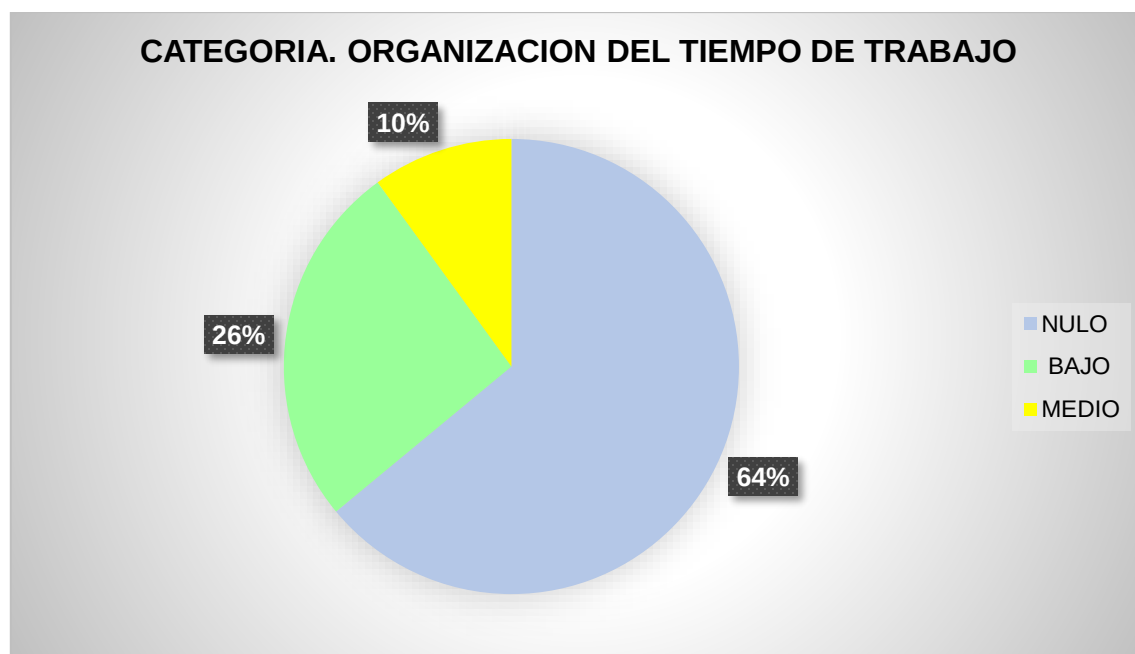
Fuente:Elaboracion Propia

6.3.3 Categoría organización del tiempo de trabajo

También conocida como gestión del tiempo o administración del tiempo, es la práctica de planificar y controlar el tiempo que se dedica a actividades específicas. Su objetivo es aumentar la eficiencia, la productividad y la eficacia. De acuerdo a la Figura 52. Categoría Organización del tiempo de trabajo se observa que se obtuvo un porcentaje del 64% con un nivel de riesgo nulo, se ubicó un 26% en un rango bajo y finalmente se detectó un 10% con un nivel de riesgo medio.

Figura 52

Categoría Organización del tiempo de trabajo



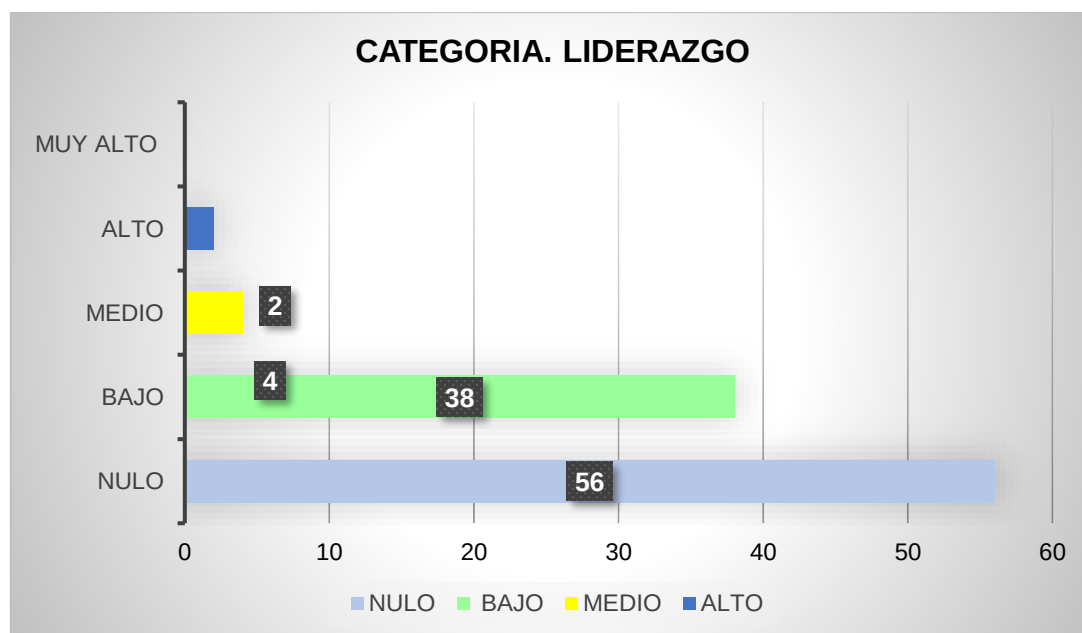
Fuente:Elaboracion Propia

6.3.4 Categoría liderazgo

El liderazgo es un conjunto de habilidades que permiten influir en el comportamiento de las personas o de un grupo de trabajo. El liderazgo se puede clasificar en diferentes tipos. Un buen líder es alguien que inspira y guía a su equipo, en lugar de imponerse, y que tiene una serie de cualidades que le permiten motivar y desarrollar a los demás. En este caso el 56% de los colaboradores están en un rango nulo o despreciable de igual forma el 38% está en un nivel bajo lo cual es algo bueno para la empresa ya que nos dice que cuenta con un buen líder y no se ocupa tomar medidas en el asunto, también se observó un nivel de riesgo del 4% en un rango medio y un 2% en un nivel alto.

Figura 53

Categoría Liderazgo



Fuente:elaboracion propia

6.4. Resultados por dominio

6.4.1 Dominio condiciones en el ambiente de trabajo

Dentro de la categoría ambiente de trabajo se encuentran los dominios a evaluar los cuales son:

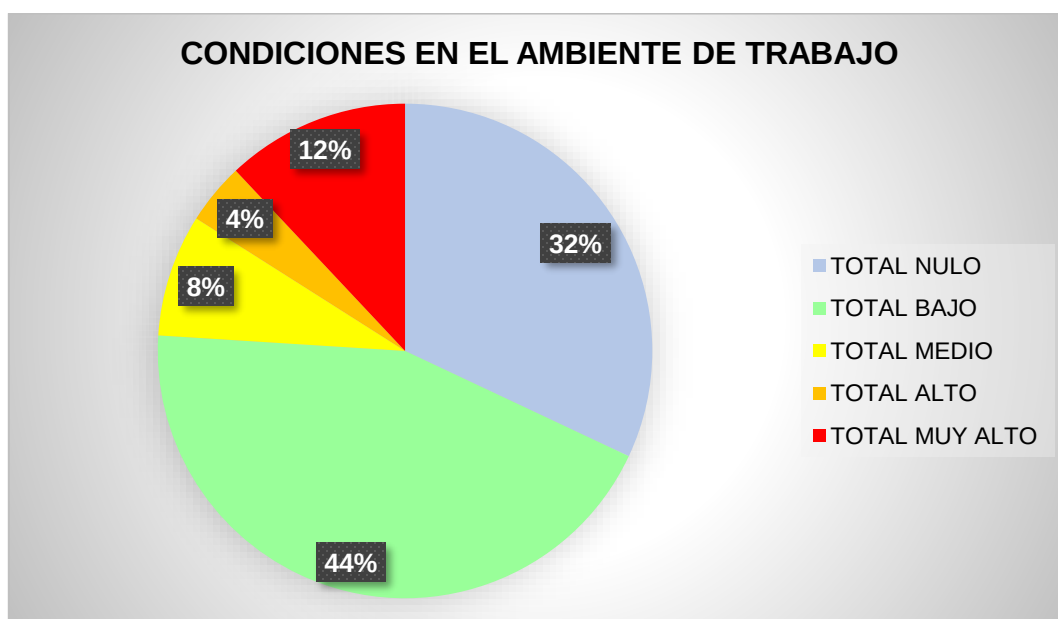
Condiciones peligrosas e inseguras: es importante mantener la seguridad de toda actividad que se realiza dentro de la organización. Hay riesgos en el entorno como el mal estado de los materiales, el uso de maquinaria peligrosa o de sustancias químicas. Por este motivo, la empresa tiene que tomar las medidas de seguridad adecuadas para no poner en riesgo la salud de los empleados.

Condiciones deficientes e insalubres: Temperatura, humedad, iluminación, ruido y vibraciones. Un ambiente con condiciones ambientales inadecuadas puede afectar la salud, el confort y la productividad de los trabajadores.

Trabajos peligrosos: diseño del puesto de trabajo, mobiliario y equipos. Un puesto de trabajo que no ofrece ergonomía puede tener consecuencias negativas, como fatiga muscular, lesiones y otros problemas de salud. En definitiva, si no se cuida este aspecto, estamos ante un generador de insatisfacción laboral.

Figura 54

Dominio Condiciones en el ambiente de trabajo



Fuente:Elaboracion Propia

6.4.2 Dominio carga de trabajo

La carga de trabajo es el conjunto de tareas y responsabilidades que un trabajador debe cumplir, y puede incluir actividades físicas o mentales. Es un factor que influye en la productividad y el bienestar de los empleados. Una carga de trabajo adecuada puede fomentar la eficiencia y la satisfacción laboral, mientras que una carga excesiva puede provocar agotamiento y estrés.

Cargas cuantitativas: cantidad de tareas o información que un trabajador debe realizar en su puesto de trabajo. Por ejemplo, pueden ser el número de llamadas telefónicas atendidas, el número de visitas a clientes o el número de piezas a producir. (2. *Carga de Trabajo*, 2021)

Ritmos de trabajo acelerado: En pocas palabras, un entorno de trabajo acelerado implica una rápida toma de decisiones, un gran volumen de trabajo y una presión constante para hacer tu trabajo más rápido . En este tipo de ajustes, el tiempo es oro y cada minuto cuenta.

Trabajar en este entorno puede ser tan gratificante como difícil. Por un lado, puede darte una sensación de logro y realización; por otro, la avalancha abrumadora de tareas y plazos puede provocar estrés y agotamiento. (MacNeil, 2024)

Carga mental: es el esfuerzo mental y emocional que se requiere para alcanzar un objetivo o resultado. Se trata de un término general que engloba la tensión y la presión mental, está relacionada con: Procesar información, Tomar

decisiones, Mantener un alto nivel de atención, Realizar tareas repetitivas, Sentir monotonía. (Rivera,2022)

Cargas psicológicas emocionales: son sentimientos y recuerdos que pueden ser un lastre para llevar una vida estable y sana. Se pueden generar por situaciones pasadas o presentes que causan miedo, ansiedad o angustia. Las cargas emocionales pueden tener impactos psicológicos y físicos, como:

Baja autoestima, Cansancio mental, Vacío, Colitis, Gastritis, Problemas intestinales, Enfermedades cardíacas o respiratorias. (Caro, 2024)

Cargas de alta responsabilidad: son las tareas y responsabilidades que un empleado debe cumplir en un período determinado. Una carga de trabajo adecuada puede ayudar a los empleados a ser eficientes, sentirse satisfechos en su trabajo y desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, si la carga de trabajo es excesiva, puede convertirse en una sobrecarga laboral (Xairó,2023)

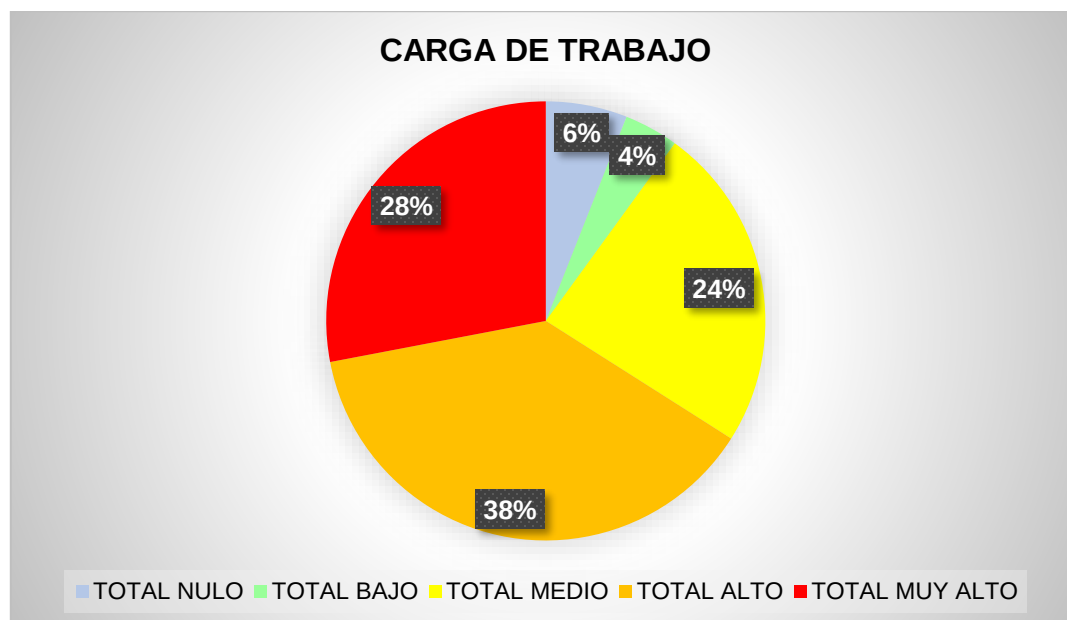
Cargas contradictorias o inconsistentes: Son las exigencias que se le imponen a un empleado y que superan su capacidad. Estas cargas pueden ser de diversa naturaleza, como: Cuantitativas, Cognitivas, Mentales, Emocionales, De responsabilidad (Administrador, 2019).

En este dominio se obtuvieron muchas respuestas negativas, lo que quiere decir que en la empresa los colaboradores sienten un poco abrumados en esta parte de la carga del trabajo, pero también se siente que tomar en cuenta el puesto o cargo que tienen en la organización ya que algunos puestos si son muy cargados y más en este tipo de empresas que manejan mucho la parte de logística, para este

caso en el análisis se obtuvo que el 38% de los se encuentran en un rango alto, en consecuencia el 28% están en un nivel de riesgo muy alto, el 24% en un rango medio y finalmente el 10% está en un rango bajo y nulo.

Figura 55

Dominio Carga de Trabajo



Fuente:Elaboracion Propia

“Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas¹, y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.”(Diario Oficial de la Federación, Norma 035-STPS-2018)

Algunas acciones que podría hacer la empresa podrían ser las siguientes:

Priorizar: Clasificar las tareas por su importancia y urgencia.

Redistribuir: Asignar las tareas a los empleados según sus habilidades y capacidades.

Establecer plazos realistas: Definir objetivos claros y dividirlos en tareas que el equipo pueda gestionar.

Delegar tareas: Delegar tareas a otros trabajadores.

Automatizar procesos: Utilizar herramientas para automatizar procesos.

Gestionar el tiempo: Utilizar una herramienta de gestión de tiempo.

Contratar personal adicional: Conseguir contratistas adicionales para ayudar con algunas tareas.

6.4.3 Dominio falta de control sobre el trabajo

Falta de control y autonomía sobre el trabajo: cuando un trabajador no tiene la posibilidad de tomar decisiones o influir en los aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. La autonomía laboral es la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones y tener control sobre su trabajo. Es importante para los trabajadores y la organización, ya que puede tener muchos beneficios. (Jiménez, B. M. (s/f))

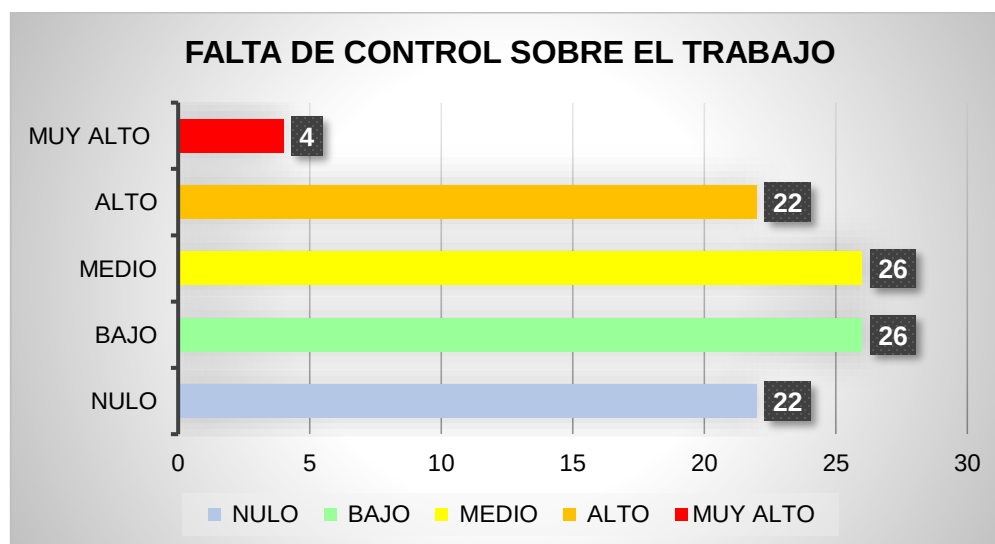
Limitada o nula posibilidad de desarrollo: La falta de control en el trabajo es la poca o nula capacidad que tiene un trabajador para influir y tomar decisiones sobre las actividades que realiza.

Limitada o inexistente capacitación: La formación laboral brinda herramientas para adaptarse a los desafíos del mercado y alinearse con los objetivos de la compañía. Por el contrario, la falta de capacitación laboral tiene consecuencias negativas en la empresa: los empleados no solo no adoptan las habilidades necesarias para un óptimo desempeño laboral, sino que tampoco se sienten valorados.

De acuerdo a la Figura 56 Dominio Falta de control sobre el trabajo se observa que a grandes rasgos la mitad de los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo bajo o nulo mientras que la otra mitad esta en un nivel de riesgo medio con un 26% muy alto 4% y alto con el 22% . Para este caso es necesario que la empresa realice un analisis mas profundo en su politica y sobre todo en ver que estrategias implementar para fortalecer esta parte de la organización, no hay que olvidar que tus debilidades deben ser tus fortalezas.

Figura 56

Dominio Falta de control sobre el trabajo



Fuente:Elaboracion Propia

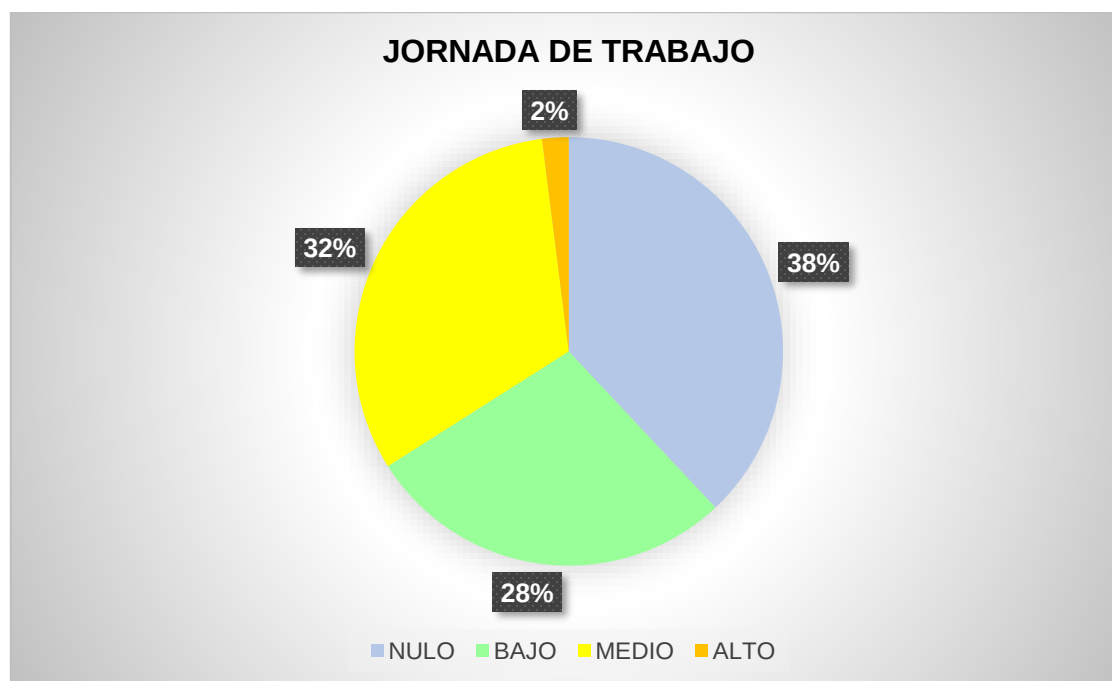
6.4.4 Dominio jornada de trabajo

Jornadas de trabajo extensas: La jornada laboral también puede ser extendida por otras circunstancias excepcionales, pero nunca podrán sobrepasarse más de tres horas ni más de tres veces por semana. Las horas de trabajo adicional a la jornada deben pagarse con un cien por ciento más del salario una jornada regular.

El 66% de los colaboradores más de la mitad están en un rango bajo y nulo, el resto están dividido en un rango del medio con un 32% y en un nivel alto con un 2%.

Figura 57

Dominio Jornada de trabajo



Fuente:Elaboracion Propia

6.4.5 Dominio interferencia en la relación trabajo – familia

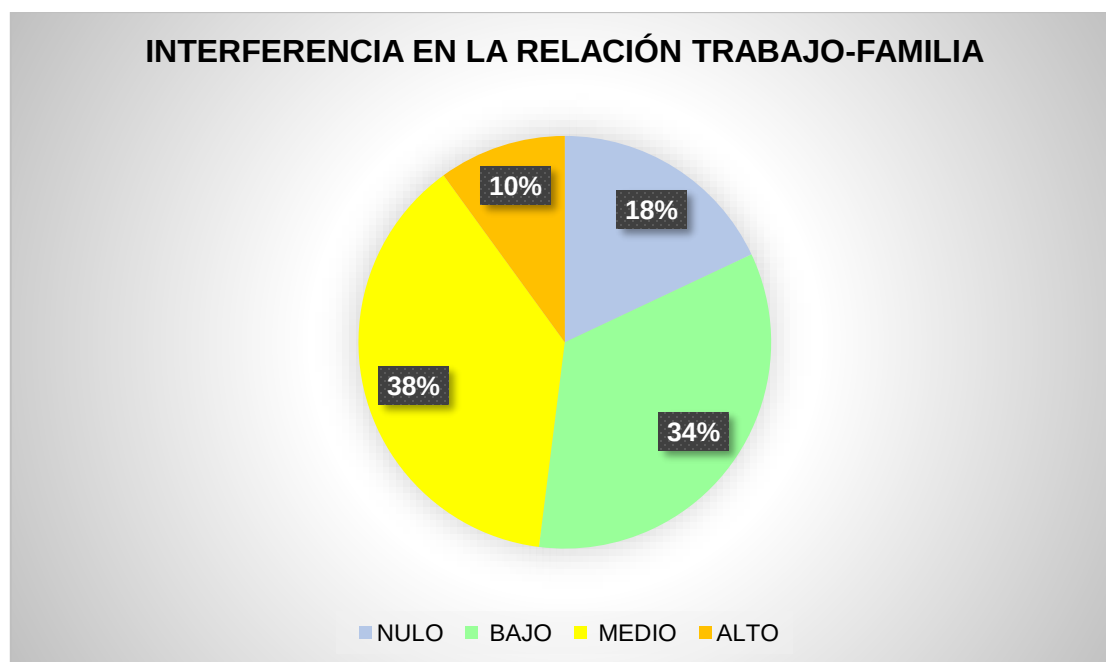
Influencia del trabajo fuera del centro laboral: El trabajo fuera del centro laboral (como el teletrabajo, trabajo híbrido o en modalidad freelance) tiene un impacto significativo tanto en el ámbito personal como en el organizacional. Su influencia puede ser positiva o negativa, dependiendo de factores como la naturaleza del trabajo, las herramientas disponibles y la cultura organizacional.

Influencia de las responsabilidades familiares: Las responsabilidades familiares tienen una influencia directa en diversos aspectos de la vida personal y laboral. Estas responsabilidades incluyen el cuidado de hijos, personas mayores, familiares con necesidades especiales, y tareas domésticas. Su impacto puede ser positivo, al fomentar el desarrollo de habilidades y valores, o desafiante, si no se gestiona adecuadamente.

En el caso de la relación de familia-empresa-vida personal tiene que haber un buen balance, pero de acuerdo con las respuestas obtenidas, se observó que el 52% de los colaboradores están en un rango bajo o nulo y el resto está en un nivel de riesgo medio de un 38% y alto con un 10% sumando un 48%. Se podría decir que en esta parte la empresa tiene que analizar más a fondo y ver que herramientas utilizar para poder estabilizar los porcentajes obtenidos.

Figura 58

Dominio Jornada de trabajo



Fuente:Elaboracion Propia

6.4.6 Características del liderazgo

“Un buen líder no sólo dicta, sino que escucha, aprende y se adapta al entorno cambiante” (Ramírez, M. 2025). Los fallos de comunicación desgastan la relación entre líderes y empleados, pero también entre los propios compañeros de trabajo. Esto puede contribuir a una gran desmotivación, insatisfacción y, finalmente, baja productividad. Entre las aptitudes clave de un líder, destacan la inteligencia emocional y la capacidad de escuchar activamente. Estas habilidades son fundamentales para generar confianza y fomentar una comunicación efectiva dentro del equipo. Además, un buen líder debe ser capaz de tomar decisiones acertadas y resolver problemas de manera eficiente, mientras que su estilo de liderazgo debe ser adaptable para motivar a su equipo

y mantener una actitud positiva en la búsqueda de los objetivos comunes. A continuación, detallando algunas características clave:

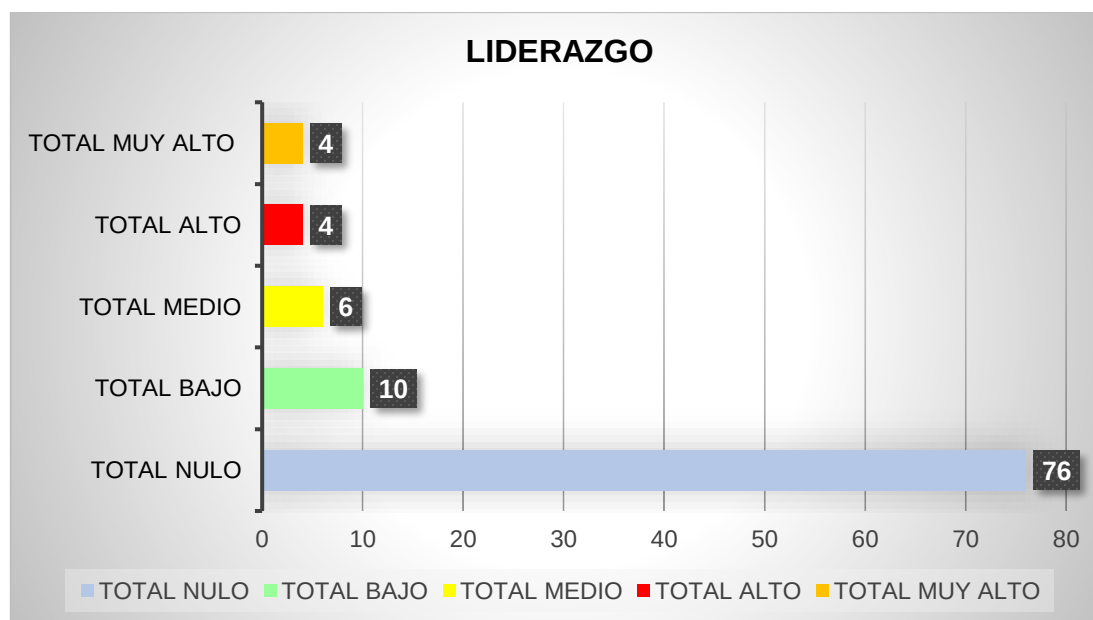
- Crea un ambiente positivo. Fomenta la comunicación abierta, reconoce los logros.
- Inspira y reta al equipo. Comunica una visión clara, establece metas desafiantes pero alcanzables.
- Fomenta el desarrollo personal y profesional. Ofrece oportunidades de formación, actúa como mentor y da autonomía a los miembros de tu equipo.
- Mantén una actitud positiva y entusiasta. Muestra pasión por el trabajo, mantén una actitud positiva y sé una fuente de energía para el equipo.
- Empatía y comprensión. Practica la escucha activa, brinda apoyo emocional y muestra flexibilidad ante las necesidades individuales.

(González & PageGroup, 2016)

En este apartado la empresa se observó que se encuentra en un nivel de riesgo nulo o despreciable y bajo con un 86% de porcentaje, más de la mitad donde se le reconoce a la organización que cuenta con un buen liderazgo más sin embargo si cuenta con ciertos porcentajes más sin embargo está en un rango bueno.

Figura 59

Dominio Liderazgo



Fuente:Elaboracion Propia

6.4.7 Dominio relaciones en el trabajo

Relaciones sociales en el trabajo: Se considera como relación laboral todas aquellas situaciones en las que una persona presta sus servicios de forma voluntaria a cambio de una retribución o salario. Esta prestación se realiza por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, ya sea física (Larrosa, 2024). Deficiente relación con los colaboradores que supervisa: Una deficiente relación con los colaboradores que supervisa puede ser un problema que afecte el desempeño del equipo y la productividad de la empresa.

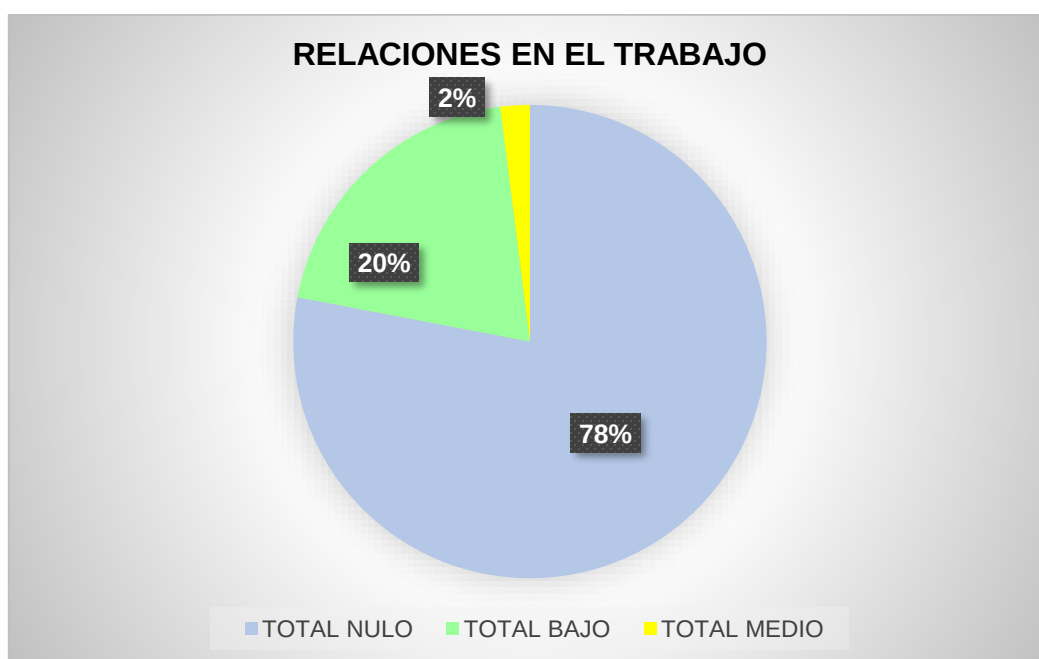
La supervisión es un conjunto de actividades que se realizan para dirigir y brindar apoyo a un grupo de personas, con el objetivo de que realicen su trabajo de manera eficaz y satisfactoria. Un supervisor debe contar con habilidades

comunicativas, liderazgo, empatía, capacidad de delegar, confianza y trabajo en equipo. (La inspección superior en trabajos realizados por otros., s/f)

Basándose en la Figura 60. Dominio relaciones en el trabajo se obtuvo que el 98% de los colaboradores están en un rango nulo y bajo, mientras que el 2% está en un rango medio.

Figura 60

Dominio relaciones en el trabajo



Fuente:Elaboracion Propia

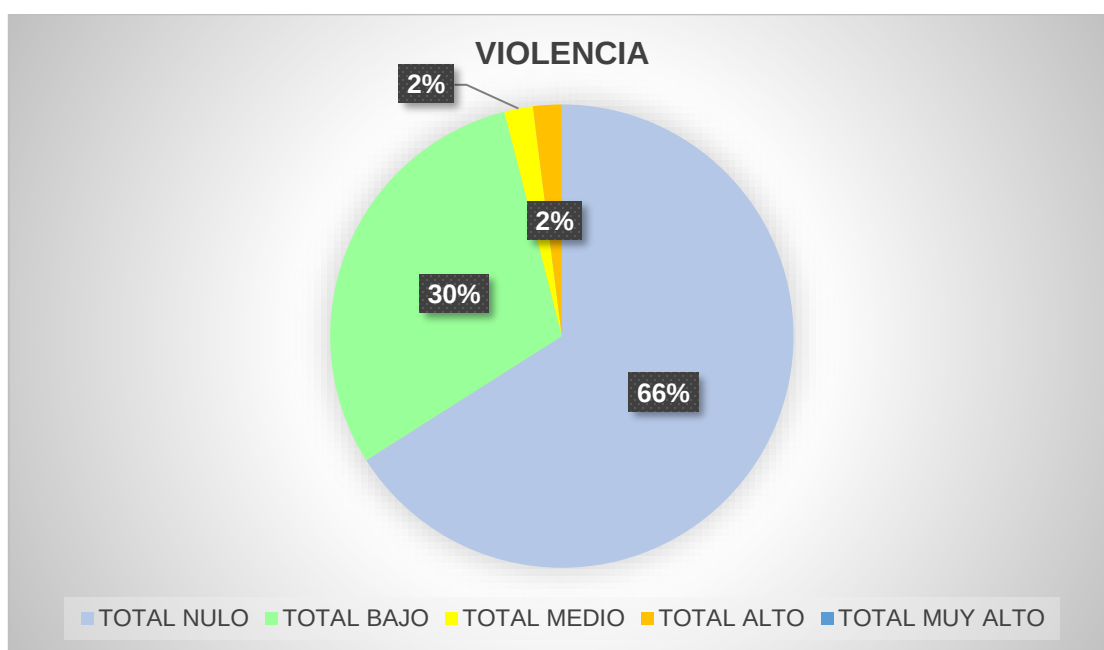
6.4.8 Dominio violencia

La violencia laboral es un abuso de poder que se manifiesta en el ámbito laboral y que pone en riesgo la seguridad, salud o bienestar de los trabajadores. Puede ser ejercida por el empleador, personal jerárquico, o por terceros con influencia sobre la superioridad. En el caso de esta organización se

obtuvo que el 96% de los colaboradores están en un nivel de riesgo nulo o despreciable mientras que el resto está en un nivel de riesgo medio y alto.

Figura 61

Dominio Violencia



Fuente:Elaboracion Propia

VII. Conclusiones y Recomendaciones

Durante este periodo de investigación se analizaron muchos factores, no solamente los que vienen establecidos en la normativa que se aplicó, si no el tacto del ser humano, la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención, Para ello, se recomienda un proceso inicial de entrevistas a profundidad a los colaboradores señalados en el informe, de igual forma implementar listas de cotejo para incrementar el control sobre el trabajo, realizar talleres o capacitaciones sobre la carga de trabajo y como sobrellevarla, se podría implementar un reconocimiento al mérito laboral que hacen como trabajador nombrándolo empleado del mes, para reconocer a las personas que más se esforzaron en ese mes valorando así todo lo que hacen, mostrándoles que son importantes para la organización y que son parte de ella, no solo reconocerlos monetariamente, sino como las personas que son.

7.1. Conclusiones Guía II

De acuerdo a la aplicación del cuestionario denominado “identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial” se obtuvo que el 50% de los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo nulo o despreciable mientras que el resto está en un rango de riesgo bajo, medio y alto dando un total del 50% por lo que se llegó a la conclusión de que la hipótesis establecida termino como resultado ser una hipótesis nula lo que quiere decir que “El 50% de los trabajadores de un centro de trabajo no se encuentran bajo un nivel de riesgo psicosocial de medio a

alto y no influye en ello las condiciones del entorno respecto al ritmo y ambiente de trabajo que poseen”, por lo que la organización no tiene un nivel de riesgo alto, más sin embargo, si tienen que realizar cambios y mejoras para tener un mejor ritmo de trabajo. Implementar medidas correctivas como:

1. Desarrollo de un plan de acción.

- Diseñar estrategias específicas para reducir los riesgos detectados.
- Priorizar las acciones de acuerdo con la gravedad del riesgo.

2. Capacitación y sensibilización.

- Realizar talleres o cursos sobre manejo del estrés, comunicación efectiva, y prevención de riesgos psicosociales.
- Sensibilizar a líderes y colaboradores sobre la importancia del bienestar emocional.

3. Mejoras organizacionales:

- Ajustar cargas de trabajo.
- Promover un entorno laboral sano, con apoyo y reconocimiento adecuado.
- Establecer políticas claras de prevención del acoso y violencia laboral.

4. Fomentar la participación:

- Involucrar a los empleados en la creación y ejecución de soluciones.
- Establecer canales de comunicación abiertos y seguros.

5. Brindar apoyo psicológico

- Implementar programas de apoyo psicológico.
- Proveer acceso a servicios de atención profesional, como consejería o terapia.

6. Monitorear y dar seguimiento

- Revisar periódicamente las condiciones laborales y realizar evaluaciones continuas.
- Documentar los avances para demostrar cumplimiento ante la autoridad laboral.

7. Comunicación con la STPS

- Si es necesario, reportar las acciones correctivas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para mostrar el compromiso con la normativa.

Estas son algunas acciones que se puede realizar, pero, como es un porcentaje muy bajo el que te obtuvo no hay por qué alarmarse ya que los porcentajes más altos fueron solamente el de un nivel de riesgo bajo y medio.

7.2. Conclusiones de Categorías

7.2.1 Categoría Ambiente de Trabajo

Esta categoría, dominio presenta una media que recae en bajo/nulo, lo cual es comprensible dada la naturaleza de las tareas de trabajo los trabajadores de la empresa los cuales consideran que, en su mayoría, cuentan con buenas condiciones de trabajo. sin embargo, vale la pena revisar algunos espacios de trabajo, a veces suelen ser algo pequeños para muchas personas y para el trabajo que tienen.

7.2.2 Categoría Factores Propios de la actividad

Esta categoría conformada por los dominios: carga de trabajo y falta del control sobre el trabajo, muestra un nivel de riesgo medio en 58% de los colaboradores analizados, requiere atención particular y evaluaciones específicas (como entrevistas breves) en ambos dominios para establecer acciones y medidas que contribuyan a la mejora del ámbito laboral. ambos dominios señalan a la categoría, como un área de oportunidad para la empresa, de ahí la importancia del análisis de sus dominios presentados a continuación:

Carga Trabajo. La media del dominio que corresponde a la carga de trabajo de la empresa, señala un nivel alto de atención, es deseable tomar acciones adecuadas para equilibrar o revisar las cargas y evitar el desgaste del personal.

Falta de control sobre el trabajo. Con respecto a este dominio, se muestra que, de manera semejante al correspondiente a las cargas de trabajo, los resultados

recaen en un rango que señala medio o alto en el nivel de atención, lo cual implica tomar medidas para mejorar el ámbito de autonomía y consideración del trabajador, así como la mejora en la percepción de posibilidades de su desarrollo en la organización.

Es recomendable integrar entrevistas para ambos dominios que permitan abundar en la percepción de los trabajadores y definir acciones, acordes a las necesidades de las diversas áreas que los involucren y empoderen de forma positiva.

También se sugiere revisar con los jefes de departamentos o coordinadores la forma en que establecen el ámbito de planeación y toma de decisiones con su equipo de trabajo. Promover el considerar las opiniones de los trabajadores y la escucha activa en las actividades que los involucren como grupo de trabajo, siempre y cuando cuenten con los conocimientos para participar en la toma de decisiones. La NOM 035 además, contempla que cada centro de trabajo debe considerar respecto a las cargas de trabajo (DOF, 2018):

Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;

Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos

desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.

Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.

7.2.3 Categoría Organización del tiempo de trabajo

Esta categoría presenta un rango bajo/nulo, lo cual quiere decir, que la empresa sabe administrar los recursos y el tiempo disponible para alcanzar objetivos y no solo eso también con una buena organización del tiempo aumentar la eficiencia y productividad de los empleados Reduciendo costes y así aumentar la rentabilidad financiera de la empresa y satisfacción personal de los empleados por lo tanto esta categoría se encuentra en un buen nivel de riesgo psicosocial y no se requiere de ningún cambio.

7.2.4 Categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo

De acuerdo con el análisis realizado esta categoría cae en un nivel de riesgo nulo/bajo, lo cual indica que el liderazgo con el que la empresa se rige la empresa es bueno y la relación social entre los superiores y los colaboradores es excelente el entono en el que se manejan, mientras que las relaciones sociales entre las personas en el trabajo también cuentan con un ambiente sano y con grandes amistades, dejado a la categoría mencionada descartada de algún posible riesgo.

Recomendaciones y consideraciones Se recomienda a la empresa revisar los protocolos y establecer políticas de prevención de riesgos psicosociales para los

trabajadores, y promover capacitaciones o talleres con un entorno organizacional favorable y la prevención de los factores de riesgo psicosocial. Asimismo, es importante considerar espacios de escucha o atención en la propia empresa para atender de forma inmediata a los colaboradores.

También se recomienda que los futuros líderes en las empresas tomen en cuenta este tipo de temáticas que, si tienen gran influencia en el mundo empresarial y que las empresas tengan una política para el clima organizacional establecida, como algo primordial en la empresa.

VIII. Referencias

Adecco Institute. (2023, julio 20). Cómo Priorizar Tareas. Adecco Institute.

<https://www.adeccoinstitute.es/empleo-y-relaciones-laborales/como-priorizar-tareas/>

AFFOR HEALTH. (2024, julio 4). La no respuesta en la evaluación de riesgos psicosociales. Affor Health | Cuidamos la salud psicológica en el trabajo; Affor Prevención Psicosocial. <https://afforhealth.com/la-no-respuesta-en-la-evaluacion-de-riesgos-psicosociales/>

Anáhuac, R. G. (2020, febrero 12). La importancia del balance entre vida laboral y personal. Generación Anáhuac. <https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/la-importancia-del-balance-entre-vida-laboral-y-personal>

Arango, N. V. (2024, abril 8). ¿Por qué la claridad del rol es clave para el desempeño laboral? - RH+ Recurso Humano Positivo. RH+ Recurso Humano Positivo. <https://rhpositivo.net/por-que-la-claridad-del-rol-es-clave-para-el-desempeno-laboral/>

Carga de trabajo. (2021, mayo 20). Issuu. https://issuu.com/icaselcanarias/docs/4.2_m_todo_para_la_evaluaci_n/s/12321260

Capacitan a responsables de manejo y control de correspondencia. (s/f). Gob.mx.,
de <https://tabasco.gob.mx/capacitan-responsables-de-manejo-y-control-de-correspondencia>

CARM.es - Factores de carga mental. (s/f). Carm.es. Recuperado el 4 de febrero de
2025, de [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3524&IDTIPO=11&RAS_TRO=c740\\$m](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3524&IDTIPO=11&RAS_TRO=c740$m)

Caro, E. G. (2024, febrero 2). Carga Emocional. Eirene García Psicólogos Online.
<https://eirenegarcia.com/carga-emocional>

Cómo influye el estrés en tu cuerpo y en tu conducta. (s/f). Mayo Clinic. Recuperado
el 4 de febrero de 2025, de <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>

Cómo se construye la cultura organizacional. (s/f). idconline., de
<https://idconline.mx/laboral/2022/03/17/como-se-construye-la-cultura-organizacional>

De Profesionales Médicos, E. (s/f). Síndrome de burnout. Ada., de
<https://ada.com/es/conditions/burnout/>

de Trabajo y Economía Social, M. (s/f). El salario y tiempo de Trabajo. Ministerio de
Trabajo y Economía Social. Gob.es., de
https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_1.htm

Di Sante F., C. (2024, diciembre 17). Caterina Di Sante F. en LinkedIn: #multitarea #productividad #crecimientoprofesional #gestióndetiempo....

Digital Business. (2024, abril 8). Riesgo psicosocial: ¿Cómo afecta a los colaboradores? IPADE; IPADE Business School. <https://www.ipade.mx/newsmedia/factor-humano/riesgo-psicosocial-como-afecta-a-los-colaboradores/>

Escobar, D. P. (16 de mayo de 2016). Síndrome de Burnout: 14 signos de agotamiento laboral. Instituto de Neurociencias. <https://institutoneurociencias.med.ec/component/k2/item/15033-sindrome-de-burnout-14-signos-de-agotamiento-laboral>

González, J. A., & PageGroup, M. D. (2016, junio 28). Las 11 características de liderazgo más importantes. Michael Page. <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>

GRUPO GISMA. (2023, noviembre 16). LA IMPORTANCIA DE TENER UN BUEN ESPACIO DE TRABAJO. Grupo GISMA. <https://grupogisma.com/grupogisma-importancia-tener-buen-espacio-trabajo/>

Larrosa, J. (2024, septiembre 23). Relaciones laborales en 2024, todo lo que necesitas saber. Payfit.com; Payfit. <https://payfit.com/es/contenido-practico/relaciones-laborales/>

Lens, A. (10 de agosto de 2021). Guía NOM 035: Todo lo que necesitas saber sobre la ley. Factorial Blog. <https://factorial.mx/blog/nom-035/>

MacNeil, C. (2024, febrero 12). ¿Te sientes abrumado por el trabajo? Prueba nuestros consejos y repunta. Asana. <https://asana.com/es/resources/overwhelmed-at-work>

Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta universitaria, 29, 1–18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Martins, J. (2024, julio 14). Desterramos 5 mitos sobre hacer varias tareas a la vez y compartimos 6 consejos para aumentar la productividad [2024] •. Asana. <https://asana.com/es/resources/multitasking>

Norma. (s/f). Preguntas frecuentes. gob.mx. Recuperado el 4 de febrero de 2025, de <https://www.gob.mx/stps/nom035/articulos/preguntas-frecuentes-226297>

Ocaña, A. (2023, julio 30). Violencia psicológica y acoso moral - Ana Ocaña Psicología. Ana Ocana. <https://www.anaocana.com/violencia-psicologia-y-acoso-moral/>

Política de Prevención de Riesgos. (s/f). AcademiaBenitezRamos. Recuperado el 4 de febrero de 2025, de <https://www.abr.mx/pprp>

Ramirez, M. (2025, enero 21). Manuel Ramirez en LinkedIn: Liderar es servir: El verdadero poder del ejemplo Un líder no pide.... LinkedIn.com.

https://es.linkedin.com/posts/manuel-ramirez-aguirre_liderar-es-servir-el-verdadero-poder-activity-7287591327897157633-Li-c

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 32(1), 119–124.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Guía de referencia II: Guía de cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo. *Diario Oficial de la Federación*.

Universidad de Medellín, & Moreno Perea, S. I. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (s/f). Who.int., de <https://www.who.int/es>

Xairó, A. (2023, julio 25). Carga de Trabajo: Optimizando la productividad y evitando riesgos laborales. Payfit.com; Payfit. <https://payfit.com/es/contenido-practico/carga-de-trabajo/>

IX. Anexos

9.1. Guía de aplicación

IMPLEMENTACIÓN DE LA NOM 035-STPS-2018 PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LOP AGRO EN GUASAVE.

NOM-035-STPS-2018
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-
IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.

Guía de Referencia II

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la Norma 035-STPS-2018.
La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1, inciso a), de la presente Norma, se podrá realizar aplicando el cuestionario siguiente:

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Datos. Marca con una (X) la respuesta.

1.- Selecciona tu sexo. Marca con una (X) la respuesta.

Mujer Hombre

2. Escribe tu edad
Ejemplo: 25 años

3. Selecciona tu Estado Civil. Marca con una (X) la respuesta.

Casado Soltero Divorciado Unión Libre Viudo

2. Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10. En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
11. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
12. En mi trabajo me dan órdenes contradictorias.					
13. Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

3. Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14. Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
15. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
16. Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
17. Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					

LA INFORMACIÓN MENCIONADA ES TOTALMENTE CONFIDENCIAL, POR LO QUE NO SERÁ EXPUESTA CON NADIE NI PARA USOS NO APROPIADOS, SERÁ UTILIZADA SOLO CON FINES ACADÉMICOS. POR LO QUE TEN LA CONFIANZA DE CONTESTAR DE ACUERDO A TU CRITERIO.

1. Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
2. Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
3. Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
4. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
5. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
6. Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
7. Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
8. Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
9. Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

6. Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros de trabajo y su jefe.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
29. Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
30. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
31. Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
32. Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
33. En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
34. Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
35. Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
36. Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
37. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
38. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
39. Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
40. He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

4. Nivel de Estudios

Marca con una (X) todos los estudios que tienes.

Primaria Secundaria Preparatoria bachillerato
Técnico Superior Licenciatura Maestría Doctorado

5. Selecciona el área en la que trabajas. Y escribe el cargo o puesto que tienes. Marca con una (X) la respuesta.

Área de Operaciones Área de administración y Finanzas Área Comercial

Cargo: _____

6. Selecciona el tipo de contratación que recibiste. Marca con una (X) la respuesta.

Por Obra o proyecto.

Tiempo indeterminado.

Por tiempo determinado(temporal).

7. Selecciona tus años laborados en la empresa.

Menos de 6 meses Entre 6 meses y un año
Entre 1 a 4 años Entre 5 a 9 años Entre 10 a 14 años
Entre 15 a 19 años Entre 20 a 24 años. 25 años o más

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios: ☐ SI ☐ NO

Si su respuesta fue "SI", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41. Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
42. Trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
43. Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					

Soy jefe de otros trabajadores: ☐ SI ☐ NO

Si su respuesta fue "SI", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario. Las siguientes preguntas están relacionadas con las actitudes de los trabajadores que supervisa.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
44. Comunican tarde los asuntos de trabajo					
45. Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
46. Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

EL ÉXITO NO ES DEFINITIVO, EL FRACASO NO ES FATAL:
¡LO QUE CUENTA ES EL CORAJE PARA CONTINUAR!

Gracias por tu tiempo prestado
¡Ten un excelente día!

9.2. Registro del personal

Total de personal 50									
			Mujer	Hombre					
1	Sexo		16	34	50				
2	Rango de edad		Entre 20-25 años	Entre 26-35 años	Entre 36-45 años	Entre 46-60 años	Mas de 60 años		
			7	23	17	1	2		
3	Estado Civil		Casado	Soltero	Divorciado	Union Libre	Viudo		
			27	20	2	1			
4	Nivel de estudios		Primaria	Secundaria	Preparatoria	Tecnico superior	Licenciatura	Maestria	Doctorado
			50	48	47		45	5	
5	Área laborada		Operaciones	Administración	Comercial				
			20	16	14				
6	Tipo de contratación		Obra o Proyecto	Indeterminado	Determinado o Temporal				
				48	2				
			1	2	3	4	5	6	7
7	Años laborados		Menos de 6 meses	6 meses-1 año	1-4 años	5-9 años	10-14 años	15-19 años	20-24 años
			2	6	23	9	3	4	3

9.3. Analisis de las areas de trabajo

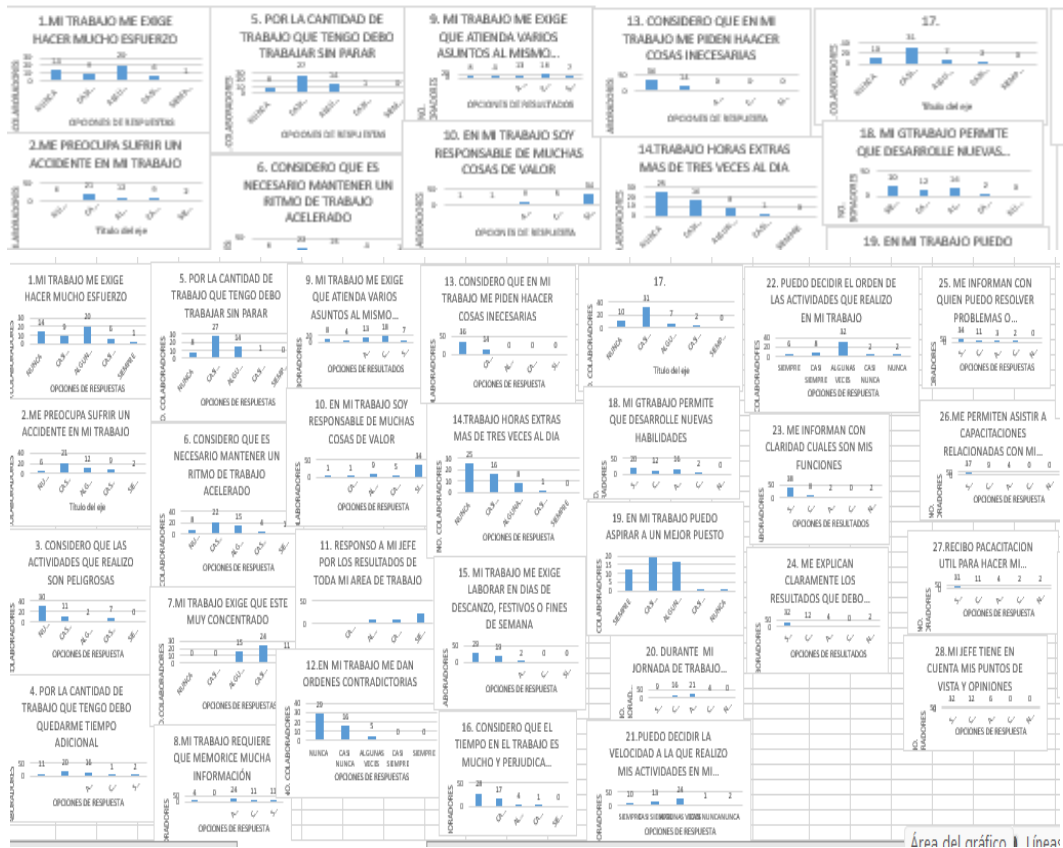
	AREA	CARGO	Años laborados	Sexo	EDAD
Trabajador 1	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ADMINISTRADORA	5-9 años	Mujer	31
Trabajador 2	COMERCIAL	ATENCIÓN A CLIENTE	5-9 años	Mujer	32
Trabajador 3	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	////////	5-9 años	Mujer	38
Trabajador 4	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	AUXILIAR	5-9 años	Hombre	36
Trabajador 5	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	SARROLLADOR DE APLICACION	1-4 años	Hombre	25
Trabajador 6	OPERACIONES	CONDUCTOR	1-4 años	Hombre	34
Trabajador 7	OPERACIONES	AUXILIAR DE ALAMCEN	1-4 años	Hombre	27
Trabajador 8	OPERACIONES	CONDUCTOR	1-4 años	Hombre	38
Trabajador 9	OPERACIONES	CONDUCTOR	1-4 años	Hombre	36
Trabajador 10	OPERACIONES	AUXILIAR DE ALAMCEN	1-4 años	Hombre	40
Trabajador 11	OPERACIONES	AUXILIAR DE ALAMCEN	1-4 años	Hombre	37
Trabajador 12	OPERACIONES	AUXILIAR DE ALAMCEN	6 Mese - 1 año	Hombre	27
Trabajador 13	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	R.H	1-4 años	Mujer	24
Trabajador 14	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	AUXILIAR TI	6 Mese - 1 año	Hombre	21
Trabajador 15	OPERACIONES	OPERACIONES	5-9 años	Mujer	43
Trabajador 16	COMERCIAL	ASESOR TECNICO DE VENTAS	10-14 años	Hombre	70
Trabajador 17	COMERCIAL	TECNICO DE CAMPO	1-4 años	Hombre	31
Trabajador 18	OPERACIONES	JEFE ALMACEN	1-4 años	Hombre	31
Trabajador 19	OPERACIONES	AUXILIAR DE ALAMCEN	6 Mese - 1 año	Hombre	33
Trabajador 20	COMERCIAL	LIDER DE ATENCION A CLIENTE	5-9 años	Hombre	45
Trabajador 21	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	AUX. ADMINISTRATIVO	5-9 años	Hombre	30
Trabajador 22	COMERCIAL	GERENTE- LIDER DE SEMILLA	25 años o mas	Hombre	63
Trabajador 23	OPERACIONES	AUXILIAR DE ALMACEN	15- 19 años	Hombre	40
Trabajador 24	OPERACIONES	AUX.LOGISTICA	1-4 años	Mujer	25
Trabajador 25	COMERCIAL	VENTAS MOSTRADOR	5-9 años	Mujer	30
Trabajador 26	COMERCIAL	ASESOR TECNICO DE VENTAS	10-14 años	Hombre	34
Trabajador 27	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	AUX CONTABLE	5-9 años	Mujer	31
Trabajador 28	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	AUX CONTABLE	1-4 años	Mujer	38
Trabajador 29	COMERCIAL	ASESOR TECNICO DE VENTAS	25 años o mas	Hombre	59
Trabajador 30	OPERACIONES	LOGISTICA Y FLOTILLA	6 Mese - 1 año	Hombre	28
Trabajador 31	OPERACIONES	AUX.LOGISTICA Y SEH	1-4 años	Mujer	25
Trabajador 32	COMERCIAL	AUX.MARKETING	1-4 años	Mujer	26
Trabajador 33	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	AUX. ADMINISTRATIVO	1-4 años	Mujer	22
Trabajador 34	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	TESORERIA	5-9 años	Mujer	50
Trabajador 35	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	CONTADOR GENERAL	5-9 años	Hombre	38
Trabajador 36	COMERCIAL	ASESOR TECNICO DE VENTAS	6-9 años	Hombre	46

9.4. Registro de preguntas

	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17
Trabajador 1	0	0	0	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	0	0	0	1
Trabajador 2	0	2	0	2	2	3	4	3	4	4	4	2	0	2	1	1	4
Trabajador 3	1	1	0	1	1	2	2	2	4	4	3	1	1	0	2	2	2
Trabajador 4	1	1	0	2	2	2	2	2	2	3	1	2	0	2	1	1	1
Trabajador 5	0	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	2	1	2	1	3	2
Trabajador 6	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1
Trabajador 7	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	0	0	1	0	1	1
Trabajador 8	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1
Trabajador 9	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1
Trabajador 10	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1
Trabajador 11	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1
Trabajador 12	2	2	0	0	0	0	4	2	0	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 13	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	4	1	1	1	0	1	1
Trabajador 14	1	1	0	1	1	1	3	2	2	4	4	0	0	0	0	0	0
Trabajador 15	0	2	0	4	2	0	2	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0
Trabajador 16	0	3	0	0	0	0	3	0	0	4	4	0	0	0	1	0	1
Trabajador 17	2	1	1	1	1	2	3	4	1	2	2	0	0	1	0	0	1
Trabajador 18	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	4	0	1	1	0	2	0
Trabajador 19	2	2	1	0	1	1	2	2	2	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 20	2	1	0	1	1	1	2	3	3	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 21	1	1	1	2	2	2	3	4	3	4	4	2	1	0	1	0	0
Trabajador 22	1	2	1	1	0	0	3	3	2	4	4	0	0	1	0	0	2
Trabajador 23	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	0	2	0	0	2
Trabajador 24	0	0	0	1	2	1	3	4	2	3	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 25	0	0	0	3	3	3	4	3	4	4	0	1	0	3	1	2	2
Trabajador 26	2	1	0	2	1	1	3	4	3	2	3	0	0	2	1	1	1
Trabajador 27	2	3	0	0	1	2	4	3	4	4	1	1	0	0	1	1	1
Trabajador 28	0	1	0	0	3	3	4	3	2	4	4	0	0	0	0	2	2
Trabajador 29	0	0	0	0	1	2	3	2	0	4	4	0	0	1	2	0	0
Trabajador 30	0	4	0	0	0	4	4	2	3	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 31	1	1	1	1	1	1	3	2	4	1	3	1	1	1	0	1	1
Trabajador 32	1	0	0	1	0	1	4	4	3	3	4	1	0	0	1	1	2
Trabajador 33	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trabajador 9	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1
Trabajador 10	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1
Trabajador 11	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1
Trabajador 12	2	2	0	0	0	0	4	2	0	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 13	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	4	1	1	1	0	1	1
Trabajador 14	1	1	0	1	1	1	3	2	2	4	4	0	0	0	0	0	0
Trabajador 15	0	2	0	4	2	0	2	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0
Trabajador 16	0	3	0	0	0	0	3	0	0	4	4	0	0	0	1	0	1
Trabajador 17	2	1	1	1	1	2	3	4	1	2	2	0	0	1	0	0	1
Trabajador 18	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	4	0	1	1	0	2	0
Trabajador 19	2	2	1	0	1	1	2	2	2	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 20	2	1	0	1	1	1	2	3	3	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 21	1	1	1	2	2	2	3	4	3	4	4	2	1	0	1	0	0
Trabajador 22	1	2	1	1	0	0	3	3	2	4	4	0	0	1	0	0	2
Trabajador 23	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	0	2	0	0	2
Trabajador 24	0	0	0	1	2	1	3	4	2	3	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 25	0	0	0	3	3	3	4	3	4	4	0	1	0	3	1	2	2
Trabajador 26	2	1	0	2	1	1	3	4	3	2	3	0	0	2	1	1	1
Trabajador 27	2	3	0	0	1	2	4	3	4	4	1	1	0	0	1	1	1
Trabajador 28	0	1	0	0	3	3	4	3	2	4	4	0	0	0	0	2	2
Trabajador 29	0	0	0	0	1	2	3	2	0	4	4	0	0	1	2	0	0
Trabajador 30	0	4	0	0	0	4	4	2	3	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 31	1	1	1	1	1	1	3	2	4	1	3	1	1	1	0	1	1
Trabajador 32	1	0	0	1	0	1	4	4	3	3	4	1	0	0	1	1	2
Trabajador 33	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trabajador 34	2	1	0	1	1	1	2	3	3	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 35	0	2	0	4	2	0	2	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0
Trabajador 36	2	1	0	2	1	1	3	4	3	2	3	0	0	2	1	1	1
Trabajador 37	2	1	0	1	1	1	2	3	3	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 38	1	1	0	1	1	1	3	2	2	4	4	0	0	0	0	0	0
Trabajador 39	2	1	1	1	1	2	3	4	1	2	2	0	0	1	0	0	1
Trabajador 40	2	1	0	2	1	1	3	4	3	2	3	0	0	2	1	1	1
Trabajador 41	0	3	0	0	0	0	3	0	0	4	4	0	0	0	1	0	1
Trabajador 42	2	1	0	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	0	0	0	0
Trabajador 43	2	1	0	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	0	0	0	0
Trabajador 44	2	1	0	1	1	1	2	3	3	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 45	2	2	1	0	1	1	2	2	2	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 46	2	2	0	0	0	0	4	2	0	4	4	0	0	0	0	0	1
Trabajador 47	2	1	1	1	1	2	3	4	1	2	2	0	0	1	0	0	1

9.4.1 Registro de preguntas y tablas

pregunta 23	1	4	1	1	8	8	3	3	6	1	1	8	1	8	8	6
pregunta 24	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	1	8	2	8	8	2
pregunta 25	8	8	8	1	2	1	3	4	2	3	4	8	8	8	8	1
pregunta 26	8	8	8	3	3	3	4	3	4	4	8	1	3	1	2	2
pregunta 27	2	1	8	2	1	1	3	4	3	2	3	8	2	1	1	1
pregunta 28	2	3	8	8	1	2	4	3	4	4	1	1	8	8	1	1
pregunta 29	8	1	8	8	3	3	4	3	2	4	4	8	8	8	2	2
pregunta 30	8	8	8	8	1	2	3	8	4	4	4	8	8	8	8	8
pregunta 31	8	4	8	8	8	4	4	2	3	4	4	8	8	8	8	1
pregunta 32	1	1	1	1	1	1	3	2	4	1	3	1	1	1	1	1
pregunta 33	1	8	8	1	8	1	4	4	3	3	4	1	8	8	1	2
pregunta 34	8	8	8	8	8	8	2	2	8	8	8	8	8	8	8	8
pregunta 35	2	1	8	1	1	1	2	3	3	4	4	8	8	8	8	1
pregunta 36	8	2	8	4	2	8	2	8	8	4	2	8	8	8	8	8
pregunta 37	2	1	8	2	1	1	3	4	3	2	3	8	8	2	1	1
pregunta 38	2	1	8	1	1	1	2	3	3	4	4	8	8	8	8	1
pregunta 39	1	1	8	1	1	1	3	2	2	4	4	8	8	8	8	8
pregunta 40	2	1	1	1	1	2	3	4	1	2	2	8	8	1	8	1
pregunta 41	2	1	8	2	1	1	3	4	3	2	3	8	8	2	1	1
pregunta 42	8	3	8	8	8	8	3	8	8	4	4	8	8	8	1	1
pregunta 43	2	1	8	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	8	8	8
pregunta 44	2	1	8	1	1	1	2	3	3	4	4	8	8	8	8	1
pregunta 45	2	2	1	8	1	1	2	2	2	4	4	8	8	8	8	1
pregunta 46	2	2	8	8	8	8	4	2	8	4	4	8	8	8	8	1
pregunta 47	2	1	1	1	1	1	3	4	1	2	2	8	8	1	8	1
pregunta 48	8	2	8	2	2	3	4	3	4	4	4	2	8	2	1	1
pregunta 49	2	1	1	1	1	2	3	4	1	2	2	8	8	1	8	1
pregunta 50	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1
MUCHA	14	6	38	11	8	8	8	4	8	1	2	23	36	25	28	18
ASI MUCHA	3	21	11	28	27	22	8	8	4	1	4	16	14	16	17	31
UNAS VECES	28	12	2	16	14	15	15	24	13	3	3	8	8	2	4	7
ASI SIEMPRE	6	3	7	1	1	4	24	11	18	5	11	8	1	8	1	2
SIEMPRE	1	2	8	2	8	8	11	7	7	34	24	8	8	8	8	8
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16



9.5. Registro de categorías

	AMBIENTE DE TRABAJO			FACTORES PROPIOS DE LA ACTIVIDAD			ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO			LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO		
		CALIFICACION			CALIFICACION			CALIFICACION			CALIFICACION	
Trabajador 1	0	NULO	1	17	BAJO	1	1	NULO	1	4	NULO	1
Trabajador 2	2	NULO	1	31	ALTO	1	8	MEDIO	1	11	BAJO	1
Trabajador 3	2	NULO	1	22	MEDIO	1	6	MEDIO	1	27	MEDIO	1
Trabajador 4	2	NULO	1	19	BAJO	1	5	BAJO	1	29	ALTO	1
Trabajador 5	3	BAJO	1	32	ALTO	1	8	MEDIO	1	7	NULO	1
Trabajador 6	3	MUY ALTO	1	26	MEDIO	1	4	BAJO	1	14	BAJO	1
Trabajador 7	6	ALTO	1	19	BAJO	1	3	NULO	1	23	MEDIO	1
Trabajador 8	3	MUY ALTO	1	26	MEDIO	1	4	BAJO	1	14	BAJO	1
Trabajador 9	3	MUY ALTO	1	26	MEDIO	1	4	BAJO	1	14	BAJO	1
Trabajador 10	3	MUY ALTO	1	26	MEDIO	1	4	BAJO	1	14	BAJO	1
Trabajador 11	3	MUY ALTO	1	26	MEDIO	1	4	BAJO	1	14	BAJO	1
Trabajador 12	4	BAJO	1	19	BAJO	1	1	NULO	1	0	NULO	1
Trabajador 13	3	BAJO	1	25	MEDIO	1	3	NULO	1	9	NULO	1
Trabajador 14	2	NULO	1	18	BAJO	1	0	NULO	1	8	NULO	1
Trabajador 15	2	NULO	1	14	BAJO	1	0	NULO	1	17	BAJO	1
Trabajador 16	3	BAJO	1	11	BAJO	1	2	NULO	1	0	NULO	1
Trabajador 17	4	BAJO	1	21	MEDIO	1	2	NULO	1	5	NULO	1
Trabajador 18	7	ALTO	1	28	MEDIO	1	3	NULO	1	5	NULO	1
Trabajador 19	5	MEDIO	1	18	BAJO	1	1	NULO	1	11	BAJO	1
Trabajador 20	3	BAJO	1	21	MEDIO	1	1	NULO	1	16	BAJO	1
Trabajador 21	3	BAJO	1	28	MEDIO	1	1	NULO	1	18	BAJO	1
Trabajador 22	4	BAJO	1	23	MEDIO	1	3	NULO	1	7	NULO	1
Trabajador 23	10	MUY ALTO	1	21	MEDIO	1	4	BAJO	1	7	NULO	1
Trabajador 24	0	NULO	1	20	MEDIO	1	1	NULO	1	1	NULO	1
Trabajador 25	0	NULO	1	30	ALTO	1	8	MEDIO	1	13	BAJO	1
Trabajador 26	3	BAJO	1	20	MEDIO	1	5	BAJO	1	4	NULO	1
Trabajador 27	5	MEDIO	1	20	MEDIO	1	3	NULO	1	8	NULO	1
Trabajador 28	1	NULO	1	23	MEDIO	1	4	BAJO	1	3	NULO	1
Trabajador 29	0	NULO	1	17	BAJO	1	3	NULO	1	10	BAJO	1
Trabajador 30	4	BAJO	1	21	MEDIO	1	1	NULO	1	1	NULO	1
Trabajador 31	3	BAJO	1	20	MEDIO	1	3	NULO	1	3	NULO	1
Trabajador 32	1	NULO	1	25	MEDIO	1	4	BAJO	1	6	NULO	1
Trabajador 41	3	BAJO	1	11	BAJO	1	2	NULO	1	0	NULO	1
Trabajador 42	3	BAJO	1	17	BAJO	1	0	NULO	1	7	NULO	1
Trabajador 43	3	BAJO	1	17	BAJO	1	0	NULO	1	7	NULO	1
Trabajador 44	3	BAJO	1	21	MEDIO	1	1	NULO	1	16	BAJO	1
Trabajador 45	5	MEDIO	1	18	BAJO	1	1	NULO	1	11	BAJO	1
Trabajador 46	4	BAJO	1	19	BAJO	1	1	NULO	1	0	NULO	1
Trabajador 47	4	BAJO	1	21	MEDIO	1	2	NULO	1	5	NULO	1
Trabajador 48	2	NULO	1	31	ALTO	1	8	MEDIO	1	11	BAJO	1
Trabajador 49	4	BAJO	1	21	MEDIO	1	2	NULO	1	5	NULO	1
Trabajador 50	3	MUY ALTO	1	26	MEDIO	1	4	BAJO	1	14	BAJO	1
	NULO	15	30	NULO	1	2	NULO	NULO	32	64	NULO	28
	BAJO	23	46	BAJO	16	32	BAJO	BAJO	13	26	BAJO	19
	MEDIO	3	6	MEDIO	29	58	MEDIO	MEDIO	5	10	MEDIO	2
	ALTO	2	4	ALTO	4	8	ALTO	ALTO	0	0	ALTO	1
	MUY ALTO	7	14	MUY ALTO	0	0	MUY ALTO	MUY ALTO	0	0	MUY ALTO	0

CATEGORIA AMBIENTE DE TRABAJO

4%

14%

30%

46%

6%

NULO

BAJO

MEDIO

ALTO

MUY ALTO

CATEGORIA FACTORES PROPIOS DE LA ACTIVIDAD

8%

3%

58%

35%

BAJO

BAJO

MEDIO

ALTO

MUY ALTO

CATEGORIA. ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

10%

26%

64%

NULO

BAJO

MEDIO

ALTO

MUY ALTO

CATEGORIA. LIDERAZGO

4%

2%

56%

38%

NULO

BAJO

MEDIO

ALTO

MUY ALTO

9.6. Registro de dominio

	Condiciones en el ambiente de trabajo		RANGO		Carga de trabajo		RANGO		Falta de control sobre el trabajo		RANGO		Jornada de trabajo		RANGO	
rabajador 1	0		NULO	1	17		MEDIO	1	6		BAJO	1	0		NULO	1
rabajador 2	2		NULO	1	31		MUY ALTO	1	3		NULO	1	3		MEDIO	1
rabajador 3	2		NULO	1	22		ALTO	1	15		MUY ALTO	1	2		MEDIO	1
rabajador 4	2		NULO	1	19		MEDIO	1	13		ALTO	1	3		MEDIO	1
rabajador 5	3		BAJO	1	32		MUY ALTO	1	3		NULO	1	3		MEDIO	1
rabajador 6	9		MUY ALTO	1	26		MUY ALTO	1	9		MEDIO	1	2		MEDIO	1
rabajador 7	6		MEDIO	1	19		MEDIO	1	12		ALTO	1	1		BAJO	1
rabajador 8	9		MUY ALTO	1	26		MUY ALTO	1	9		MEDIO	1	2		MEDIO	1
rabajador 9	9		MUY ALTO	1	26		MUY ALTO	1	9		MEDIO	1	2		MEDIO	1
abajador 10	9		MUY ALTO	1	26		MUY ALTO	1	9		MEDIO	1	2		MEDIO	1
rabajador 11	9		MUY ALTO	1	26		MUY ALTO	1	9		MEDIO	1	2		MEDIO	1
abajador 12	4		BAJO	1	19		MEDIO	1	5		BAJO	1	0		NULO	1
abajador 13	3		BAJO	1	25		MUY ALTO	1	3		NULO	1	1		BAJO	1
abajador 14	2		NULO	1	18		MEDIO	1	8		MEDIO	1	0		NULO	1
abajador 15	2		NULO	1	14		BAJO	1	16		MUY ALTO	1	0		NULO	1
abajador 16	3		BAJO	1	11		NULO	1	0		NULO	1	1		BAJO	1
abajador 17	4		BAJO	1	21		ALTO	1	7		BAJO	1	1		BAJO	1
abajador 18	7		ALTO	1	28		MUY ALTO	1	12		ALTO	1	1		BAJO	1
abajador 19	5		MEDIO	1	18		MEDIO	1	9		MEDIO	1	0		NULO	1
abajador 20	3		BAJO	1	21		ALTO	1	11		ALTO	1	0		NULO	1
abajador 21	3		BAJO	1	28		MUY ALTO	1	12		ALTO	1	1		BAJO	1
abajador 22	4		BAJO	1	23		ALTO	1	4		NULO	1	1		BAJO	1
abajador 23	10		MUY ALTO	1	21		ALTO	1	2		NULO	1	2		MEDIO	1
abajador 24	0		NULO	1	20		ALTO	1	7		BAJO	1	0		NULO	1
abajador 25	0		NULO	1	30		MUY ALTO	1	13		ALTO	1	4		ALTO	1
abajador 26	3		NULO	1	20		ALTO	1	6		BAJO	1	3		MEDIO	1
abajador 27	5		MEDIO	1	20		ALTO	1	12		ALTO	1	1		BAJO	1
Interferencia en la relación trabajo-familia		RANGO		Liderazgo		RANGO		Relaciones en el trabajo		RANGO		Violencia		RANGO		
1		BAJO	1	1		NULO	1	3		NULO	1	0		NULO	1	
5		ALTO	1	1		NULO	1	4		NULO	1	6		NULO	1	
4		ALTO	1	10		ALTO	1	6		BAJO	1	11		MEDIO	1	
2		MEDIO	1	7		MEDIO	1	6		BAJO	1	16		ALTO	1	
5		MEDIO	1	3		BAJO	1	4		NULO	1	0		NULO	1	
2		MEDIO	1	1		NULO	1	4		NULO	1	9		BAJO	1	
2		MEDIO	1	6		MEDIO	1	9		MEDIO	1	8		BAJO	1	
2		MEDIO	1	1		NULO	1	4		NULO	1	9		BAJO	1	
2		MEDIO	1	1		NULO	1	4		NULO	1	9		BAJO	1	
2		MEDIO	1	1		NULO	1	4		NULO	1	9		BAJO	1	
1		BAJO	1	0		NULO	1	0		NULO	1	0		NULO	1	
2		MEDIO	1	2		NULO	1	4		NULO	1	3		NULO	1	
0		NULO	1	4		BAJO	1	2		NULO	1	2		NULO	1	
0		NULO	1	11		MUY ALTO	1	6		BAJO	1	0		NULO	1	
1		BAJO	1	0		NULO	1	0		NULO	1	0		NULO	1	
1		BAJO	1	2		NULO	1	3		NULO	1	0		NULO	1	
2		MEDIO	1	3		BAJO	1	0		NULO	1	2		NULO	1	
1		BAJO	1	0		NULO	1	3		NULO	1	8		BAJO	1	
1		BAJO	1	1		NULO	1	7		BAJO	1	8		BAJO	1	
0		NULO	1	8		ALTO	1	5		BAJO	1	5		NULO	1	
2		MEDIO	1	0		NULO	1	5		BAJO	1	2		NULO	1	
2		MEDIO	1	2		NULO	1	2		NULO	1	3		NULO	1	
1		BAJO	1	0		NULO	1	0		NULO	1	1		BAJO	1	
4		ALTO	1	1		NULO	1	4		NULO	1	8		BAJO	1	
2		MEDIO	1	2		NULO	1	1		NULO	1	1		NULO	1	
2		MEDIO	1	3		BAJO	1	2		NULO	1	3		NULO	1	