UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y DISEÑO

MAESTRÍA Y DOCTORADO EN CIENCIAS E INGENIERÍA

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA DEL GIRO METALMECÁNICO EN ENSENADA

TESIS

QUE PARA CUBRIR PARCIALMENTE LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN INGENIERÍA

PRESENTA:

ABRAHAM ARANDA AVILÉS

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. CLAUDIA CAMARGO WILSON

ENSENADA, BAJA CALIFORNIA, MÉXICO, 12 DE MARZO DE 2018

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y DISEÑO

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA DEL GIRO METALMECÁNICO EN ENSENADA

TESIS

Que para obtener el grado de maestría en ingeniería presenta:

Abraham Aranda Avilés

Aprobada por:

Dra. Claudia Camargo Wilson
Director de tesis

Dr. Jesús Everardo Olguín Tiznado
Miembro del comité

Dr. Juan Andrés López Barreras
Miembro del comité

Dra. Blanca Rosa García Rivera
Miembro del comité

M.C. José Luis Javier Sánchez González
Miembro del comité

Ensenada Baja California, México. Agosto de 2018

RESUMEN

Resumen de la tesis de **ABRAHAM ARANDA AVILÉS,** presentada como requisito parcial para obtener el grado de MAESTRO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL, del programa de Maestría y Doctorado en Ciencias e Ingeniería de la Universidad Autónoma de Baja California. Ensenada Baja California, México a 12 de marzo de 2018.

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA DEL GIRO METALMECÁNICO EN ENSENADA

Resumen aprobado por:

DRA. CLAUDIA CAMARGO WILSON

DIRECTORA DE TESIS

La presente investigación realiza la identificación y el análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial que se encuentran dentro de una empresa del giro metalmecánico en la ciudad de Ensenada, Baja California, México.

Actualmente la evaluación de los factores psicosociales, al igual que toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que se encuentra en estado naciente, como lo menciona Soler (2008), es debido a diversos motivos, como: la dificultad que existe para evaluar estos

factores, la falta del desarrollo de técnicas adaptadas a los múltiples contextos organizativos, la confusión en los conceptos de algunas variables e inclusive el establecer una relación causal directa del factor de riesgo, ya que la pérdida de la salud debido a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal (INSHT, 2005).

Asimismo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2005) declara que la evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales que es el "identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños".

Además de que se ha fortalecido el marco jurídico en materia de seguridad laboral debido a los recientes cambios como las reformas a la Ley Federal del Trabajo, así como de la expedición del nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dentro de estos cambios se encuentra el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial – Identificación y prevención, la cual establece las disposiciones que deberán adaptarse en los centros de trabajo, a fin de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y a su vez, promover un entorno organizacional favorable en los mismos (STPS, 2016).

El instrumento con el que se realizó la identificación y el análisis de los factores de riesgo psicosociales, fue el que se propone dentro del PROY-NOM-035-STPS-2016 en su llamada Guía III, la cual cumple con todos los requerimientos exigidos por dicha norma en sus puntos 8.2, en la que se mencionan los factores de riesgo psicosocial que se deberán contemplar e identificar, tales como: las condiciones en el ambiente de trabajo, la carga de trabajo, la falta del control sobre el trabajo, las jornadas de trabajo, la rotación de turnos, la interferencia en

la relación trabajo-familia, el liderazgo, las relaciones en el trabajo y la violencia laboral (que incluye el acoso, acoso psicológico, hostigamiento o acoso y malos tratos), y en el numeral 8.3, en donde se describen los factores que se debe comprender en la evaluación para un entorno organizacional favorable, tales como: el sentido de la pertenencia, la capacitación, la definición de rol, la participación proactiva y la comunicación, la distribución adecuada de las cargas de trabajo, así como de las jornadas laborales regulares y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Dicho instrumento, el cual se aplica en aquellos centros de trabajo con más de 50 trabajadores, cuenta con 72 ítems, los cuales se responden siguiendo una escala Likert, que comprende las respuestas: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, y cuya ponderación numérica se ve invertida en 35 de los 72 ítems que conforman el instrumento. Una vez obtenidos los valores de cada ítem, se agrupan en los dominios y se obtiene una calificación sumando los puntajes de cada ítem que lo integran, a su vez, los dominios se agrupan en categorías, cuyas calificaciones son dadas por la suma del puntaje de cada ítem que la integran. Del mismo modo la suma de todos los puntajes de cada ítem del instrumento arroja una calificación final resultante del cuestionario.

Una vez obtenidas estas calificaciones de los dominios, categorías y final, estas entran en un rango de nivel de riesgo, con el cual, se define la necesidad de acción a tomar dentro del centro de trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer ampliamente a la Universidad Autónoma de Baja California, así como al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo brindado durante la realización de este proyecto, sin el cual hubiese sido imposible el cumplimiento de los objetivos propuestos.

De igual manera, quisiera agradecer ampliamente a mi directora de tesis, la Dra. Claudia Camargo Wilson por todo el apoyo brindado durante este tiempo, por la excelente atención y profesionalismo que siempre recibí de su parte y los consejos que me han permitido desarrollarme y crecer en el ámbito académico y personal. Así mismo agradezco al Dr. Jesús Olguín Tiznado y Dr. Juan Andrés López Barrera por sus enseñanzas, guías y valiosas aportaciones durante la realización de esta tesis. Agradezco también al Mtro. Julio Cano Gutiérrez por su invaluable apoyo durante el desarrollo de este proyecto.

Finalmente quisiera agradecer a mis padres, quienes han sido siempre mi modelo a seguir y un ejemplo humanidad, humildad, honestidad y superación. A mi pareja, que ha estado a mi lado y me ha brindado su apoyo incondicional durante todo este tiempo y a los excelentes amigos y compañeros que tuve la fortuna de conocer dentro y fuera de las aulas de esta universidad.

DEDICATORIA

A mis padres

TABLA DE CONTENIDO

ACTA ii
RESUMEN iii
AGRADECIMIENTOS vi
DEDICATORIA vii
TABLA DE CONTENIDO viii
LISTA DE TABLAS xv
LISTA DE FIGURAS xviii
1. INTRODUCCIÓN 1
1.1 Industria Metalmecánica en México 1
1.2 Aspectos Psicosociales 2
1.2.1 Factores Psicosociales 3
1.2.2 Riesgos Psicosociales 3
1.2.2.1 Consecuencias del Riesgo Psicosocial 5
1.2.3 Factores de Riesgo Psicosocial 6
1.3 Otros Instrumentos de Medición 7
1.3.1 Quick Scan Work Pressure Check List 8
1.3.2 Método COPSOQ 8
1.3.3 Batería Colombiana para Evaluación de Riesgos Psicosociales 9
1.3.4 FPSICO 10
1.3.5 Escala de Clima Organizacional (EDCO) 10
1.3.6 Cuestionario Multidimensional DECORE 11
1.4 Información de la Empresa 12
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16
2.1 Preguntas de Investigación 17
2.2 Hipótesis 17
2.2.1 Hipótesis General 17
2.2.2 Hipótesis Específicas 17
2.3 Objetivos 18
2.3.1 Objetivo General 18
2.3.2 Objetivos Específicos 18
2.4 Justificación 21
2.5 Delimitación 23

3. MARCO TEÓRICO 24
3.1 Historia de Seguridad Laboral 24
3.2 Riesgos Laborales 26
3.3 Enfermedad de Trabajo 27
3.4 Factores de Riesgo Psicosociales Contemplados en el PROY-NOM-035-STPS-2016 28
3.4.1 Condiciones en el Ambiente de Trabajo 28
3.4.2 Cargas de Trabajo 29
3.4.3 Falta de Control Sobre el Trabajo 30
3.4.4 Jornada Laboral y Rotación de Turnos 32
3.4.5 Interferencia en la Relación Trabajo – Familia y Relaciones Negativas en el Trabajo 32
3.4.6 Liderazgo y Relaciones en el Trabajo 33
3.4.7 Violencia Laboral 34
3.5 Factores de Entorno Organizacional Favorable Comprendidos en el PROY-NOM-035-STPS-2016 35
3.5.1 Sentido de Pertenencia 35
3.5.2 Formación 36
3.5.3 Definición de Rol 38
3.5.4 Participación 39
3.5.5 Reconocimiento de Desempeño 41
4. Materiales y Métodos 42
4.1 Cálculo del Tamaño de la Muestra 42
4.2 Aplicación del Cuestionario 43
4.2.1 Instrucciones Iniciales de la Aplicación 43
4.2.2 Instrucciones Durante la Aplicación 44
4.2.3 Instrucciones Después de la Aplicación 44
4.3 Calificación del Cuestionario 44
4.3.1 Calificación de las Opciones de Respuesta 45
4.3.2 Calificación y Agrupación de los Ítems 45
4.3.3 Evaluación del Cuestionario 48
4.3.3.1 Calificación Final 48
4.3.3.2Calificación de las Categorías 48
4.3.3.3 Calificación de los Dominios 49
Determinación de Nivel de Riesgo y Necesidad de Acción 50

5. RESULTADOS Y DISCUSIONES 52
5.1 Validación del Instrumento 52
5.2 Características de la Población Evaluada 55
5.3 Evaluación de la Empresa 55
5.3.1 Evaluación Global de la Empresa 55
5.3.1.1 Resultados Generales de la Empresa 55
5.3.1.1.1 Distribución de los Resultados Generales 55
5.3.1.1.2 Resultado Final De Los Niveles De Riesgo 56
5.3.1.2 Evaluación de las Categorías 57
5.3.1.2.1 Distribución de Resultados de las Evaluaciones 57
5.3.1.2.2 Resultado Final De La Evaluación Global De Las Categorías 58
5.3.1.3. Evaluación de los Dominios 59
5.3.1.3.1 Distribución de los resultados de los dominios 60
5.3.1.3.2 Resultado Final de la Evaluación Global de los Dominios 61
5.3.1.4 Resumen Global de la Empresa 62
5.3.2 Evaluación de los Departamentos 64
5.3.2.1 Distribución de los Trabajadores 64
5.3.2.2 Evaluación del Departamento Administración 64
5.3.2.2.1 Resultados Generales del Departamento 64
5.3.2.2.1.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 65
5.3.2.2.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo 65
5.3.2.2.2 Evaluación de las Categorías 66
5.3.2.2.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 66
5.3.2.2.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías 67
5.3.2.2.3 Evaluación de los Dominios 68
5.3.2.2.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios 68
5.3.2.2.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios 70
5.3.2.2.4 Resumen del Departamento Administración 71
5.3.2.3 Evaluación del Departamento Almacén de Refacciones 73
5.3.2.3.1 Resultados Generales del Departamento 73
5.3.2.3.1.1 Distribución de los Resultados Generales 73
5.3.2.3.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo 73
5.3.2.3.2 Evaluación de las Categorías 74

5.3.2.3.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 74
5.3.2.3.2.2 Resultado Final De La Evaluación De Las Categorías..... 75
5.3.2.3.3 Evaluación de los Dominios..... 77
5.3.2.3.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios 77
5.3.2.3.3.2 Resultado Final de la Evaluación Global de los Dominios 78
5.3.2.3.4 Resumen del Departamento Almacén de Refacciones..... 80
5.3.2.4 Evaluación del Departamento Almacén de Producto Terminado 81
5.3.2.4.1 Resultados Generales del Departamento 81
5.3.2.4.1.1 Distribución de los Resultados Generales..... 81
5.3.2.4.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo 82
5.3.2.4.2 Evaluación de las Categorías. 83
5.3.2.4.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 83
5.3.2.4.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías..... 84
5.3.2.4.3 Evaluación de los Dominios..... 85
5.3.2.4.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios 85
5.3.2.4.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios 87
5.3.2.4.4 Resumen del departamento Almacén de Producto Terminado 88
5.3.2.5 Evaluación del Departamento de Calidad..... 90
5.3.2.5.1 Resultados Generales del Departamento 90
5.3.2.5.1.1 Distribución de los Resultados Generales..... 90
5.3.2.5.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo 90
5.3.2.5.2 Evaluación de las Categorías 91
5.3.2.5.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 91
5.3.2.5.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías..... 92
5.3.2.5.3 Evaluación de los Dominios..... 93
5.3.2.5.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios 93
5.3.2.5.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios 95
5.3.2.5.4 Resumen del Departamento de Calidad 96
5.3.2.6 Evaluación del Departamento de Decorado 98
5.3.2.6.1 Resultados Generales del Departamento 98
5.3.2.6.1.1 Distribución de los Resultados Generales..... 98
5.3.2.6.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo 98
5.3.2.6.2 Evaluación de las Categorías 99

5.3.2.6.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 99
5.3.2.6.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías 100
5.3.2.6.3 Evaluación de los Dominios 102
5.3.2.6.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios 102
3.5.2.6.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios 103
5.3.2.6.4 Resumen del Departamento de Decorado 105
5.3.2.7 Evaluación del Departamento de Eléctricos 106
5.3.2.7.1 Resultados Generales del Departamento. 106
5.3.2.7.1.1 Distribución de los Resultados Generales 106
5.3.2.7.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo 107
5.3.2.7.2 Evaluación de las Categorías 107
5.3.2.7.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 107
5.3.2.7.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías 108
5.3.2.7.3 Evaluación de los Dominios 110
5.3.2.7.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios 110
5.3.2.7.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios 112
5.3.2.7.4 Resumen del Departamento de Eléctricos 113
5.3.2.8 Evaluación del Departamento de Formación 115
5.3.2.8.1 Resultados Generales del Departamento 115
5.3.2.8.1.1 Distribución de los Resultados Generales 115
5.3.2.8.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo 116
5.3.2.8.2 Evaluación de las Categorías 116
5.3.2.8.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 116
5.3.2.8.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías 118
5.3.2.8.3 Evaluación de los Dominios 119
5.3.2.8.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios 119
5.3.2.8.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios 121
5.3.2.8.4 Resumen del Departamento de Formación 122
5.3.2.9 Evaluación del Departamento de Proceso Químico y Ecología 124
5.3.2.9.1 Resultados Generales del Departamento 124
5.3.2.9.1.1 Distribución de los Resultados Generales 124
5.3.2.9.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo 124
5.3.2.9.2 Evaluación de las Categorías 125

5.3.2.9.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 125
5.3.2.9.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías 126
5.3.2.9.3 Evaluación de los Dominios 127
5.3.2.9.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios 127
5.3.2.9.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios 129
5.3.2.9.4 Resumen del Departamento de Proceso Químico y Ecología 130
5.3.2.10 Evaluación del Departamento Taller de Aparatos y Herramental 132
5.3.2.10.1 Resultados Generales del Departamento 132
5.3.2.10.1.1 Distribución de los Resultados Generales 132
5.3.2.10.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo 132
5.3.2.10.2 Evaluación de las Categorías 133
5.3.2.10.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 133
5.3.2.10.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías 134
5.3.2.10.3 Evaluación de los Dominios 135
5.3.2.10.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios 135
5.3.2.10.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios 137
5.3.2.10.4 Resumen del departamento de Taller de Aparatos y Herramental 138
5.3.2.11 Evaluación del departamento de Transporte 140
5.3.2.11.1 Resultados Generales del Departamento 140
5.3.2.11.1.1 Distribución de los Resultados Generales 140
5.3.2.11.1.2 Resultado Final de los niveles de riesgo 140
5.3.2.11.2 Evaluación de las Categorías 141
5.3.2.11.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones 141
5.3.2.11.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías 142
5.3.2.11.3 Evaluación de los Dominios 144
5.3.2.11.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios 144
5.3.2.11.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios 145
5.3.2.11.4 Resumen del Departamento de Transporte 147
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 149
6.1 Conclusiones 149
6.2 Recomendaciones 155
7. REFERENCIAS 158
ANEXOS 167

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Valor de las Opciones de Respuesta. 45

Tabla 2. Grupos de Ítems por Dimensión, Dominio y Categoría. 46

Tabla 3. Rangos para la Calificación Final 48

Tabla 4. Rangos para la Calificación de las Categorías. 48

Tabla 5. Rangos para la Calificación de los Dominios 49

Tabla 6. Criterios para la Toma de Acciones. 50

Tabla 7. Coeficiente de Confiabilidad (alfa de Cronbach) del instrumento. 52

Tabla 8. Estadística total del instrumento. 53

Tabla 9. Resultados de las Evaluaciones de los Niveles de Riesgo de los Trabajadores en la Empresa. 56

Tabla 10. Resultados Globales de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías. 58

Tabla 11. Resultados de la Evaluación con Base en la Mediana de los Dominios en la Empresa. 60

Tabla 12. Resultados Sintetizados de la Evaluación de la Empresa. 63

Tabla 13. Distribución de los Trabajadores Evaluados en los Diferentes Departamentos de la Empresa. 64

Tabla 14. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento de Administración. 65

Tabla 15. Resultados de las Evaluaciones de las Categorías en el Departamento de Administración. 67

Tabla 16. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento de Administración. 69

Tabla 17. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento. 72

Tabla 18. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento Almacén de Refacciones. 73

Tabla 19. Resultados de las Evaluaciones de las Categorías en el Departamento Almacén de Refacciones 75

Tabla 20. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento Almacén de Refacciones. 77

Tabla 21. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento. 80

Tabla 22. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento. ..81

Tabla 23. Distribución de Resultados de los Niveles de Riesgo en las Categorías en el Departamento 83

Tabla 24. Distribución de Resultados por Nivel de Riesgo de la Evaluación de los Dominios en el Departamento. 86

Tabla 25. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento. 89

Tabla 26. Distribución de Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento. 90

Tabla 27. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías..... 92

Tabla 28. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento..... 94

Tabla 29. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento. 97

Tabla 30. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento de Decorado. 98

Tabla 31. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías..... 100

Tabla 32. Distribución de Resultados por Nivel de Riesgo de la Evaluación de los Dominios en el Departamento. 102

Tabla 33. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento. 105

Tabla 34. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento. 106

Tabla 35. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías..... 108

Tabla 36. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento..... 111

Tabla 37. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento. 114

Tabla 38. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento Formación. 115

Tabla 39. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.....117

Tabla 40. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.....120

Tabla 41. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento. 123

Tabla 42. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento de Proceso Químico y Ecología.....124

Tabla 43. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.....126

Tabla 44. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.....128

Tabla 45. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento. 131

Tabla 46. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento .132

Tabla 47. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.....134

Tabla 48. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.....136

Tabla 49. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento. 139

Tabla 50. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento de Transportación 140

Tabla 51. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.....142

Tabla 52. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento de Transportación. 144

Tabla 53. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento. 148

Tabla 54. Resumen de los Resultados de las Categorías por Departamento 151

Tabla 55. Resumen de los Resultados de los Dominios por Departamento. 153

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Información Sintetizada del Proyecto. 19

Figura 2. Esquema Representativo de los Riesgos Laborales (Menéndez et al., 2007). 26

Figura 3. Ciclo de "Formación" propuesto por De la Cruz y Rivera (2017). 37

Figura 4. Aspectos sobre los que influye el Rol y determinantes del Rol (INSHT, 1995)..38

Figura 5. Resultado Global con Base en la Mediana de las Evaluaciones. 57

Figura 6. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Categorías en la Empresa.....59

Figura 7. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios de la Empresa. 62

Figura 8. Resultado del Nivel de riesgo con Base en la Mediana del Departamento de Administración.....66

Figura 9. Resultado de la Evaluación de las Categorías en el Departamento de Administración.....68

Figura 10. Resultado de la Evaluación de los Dominios en el Departamento de Administración.....71

Figura 11. Resultado General del Departamento.....74

Figura 12. Resultado con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento Almacén de Refacciones. 76

Figura 13. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.....79

Figura 14. Resultado Global con Base en la Mediana de las Evaluaciones del Departamento. 82

Figura 15. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento Almacén Producto Terminado.....85

Figura 16. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento Almacén Producto Terminado. 88

Figura 17. Resultado Global del Departamento Calidad con Base en la Mediana de las Evaluaciones. 91

Figura 18. Resultado de la Evaluación del Departamento con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías. 93

Figura 19. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento de Calidad.....96

Figura 20. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento de Decorado. 99

Figura 21. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento de Decorado. 101

Figura 22. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento de Decorado.....104

Figura 23. Resultado Global del Departamento Eléctrico con Base en la Mediana de las Evaluaciones. 107

Figura 24. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento Eléctrico.....110

Figura 25. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento 113

Figura 26. Resultado Global con Base en la Mediana de las Evaluaciones del Departamento. 116

Figura 27. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento. 119

Figura 28. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento. 122

Figura 29. Resultado Global con base en la Mediana de las Evaluaciones del Departamento de Proceso Químico y Ecología. 125

Figura 30. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento de Proceso Químico y Ecología. 127

Figura 31. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento. 130

Figura 32. Resultado Global con Base en la Mediana de las Evaluaciones del Departamento. 133

Figura 33. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento. 135

Figura 34. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento. 138

Figura 35. Resultado global con Base en la Mediana de las Evaluaciones del Departamento. 141

Figura 36. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento. 143

Figura 37. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento 147

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Industria Metalmecánica en México

La industria metalmecánica comprende un diverso conjunto de actividades manufactureras que, en mayor o menor medida, utilizan entre sus insumos principales productos de la siderurgia y/o sus derivados, aplicándoles a los mismos, algún tipo de transformación, ensamble o reparación.

Esta industria se considera como un indicador de referencia del desarrollo industrial manufacturero, representa una actividad estratégica para el desarrollo económico a nivel nacional, por las remuneraciones que genera, formación de capital y valor que agrega a sus productos (CANACINTRA, 2013).

Como mencionan Mungaray y Ramírez (2004), en México, el sector metalmecánico está constituido por una numerosa cantidad de micro y pequeñas empresas, así como talleres. A principios de los años noventa, varias de las principales exportadoras mexicanas se ubicaban en esta industria, y la integración de sus actividades con la producción de equipo electrónico y las industrias básicas de hierro y acero han permitido que una creciente cantidad de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) estén participando directa o indirectamente en las exportaciones.

Según estudios de la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO), el crecimiento de esta industria ha aumentado moderadamente y es importante destacar que esta industria genera una buena parte de empleos dentro de las economías en los países donde se desarrolla, llevándose la mayor atención al respecto la micro empresa, seguida por mucho menor rango la pequeña, mediana y gran empresa respectivamente (Acevedo, 2008).

Del mismo modo Mungaray y Ramírez (2004) y Mendoza y Valenzuela (2014) señalan que, en Baja California existe un alto predomino de las MYPES, dentro del sector metalmecánico, donde los productos predominantes son electrónicos y metálicos debido a la enorme influencia de las grandes empresas asiáticas y estadounidenses, así como la producción de piezas metálicas para la industria manufacturera.

Según cifras del Centro de Inteligencia Estratégica, S.A. de C.V. (AXIS) (2011), la base manufacturera de la industria metalmecánica instalada en Baja California, agrupa cerca de 200 plantas, siendo la ciudad de Tijuana la que concentra el 55% de las mismas, seguida de Mexicali con el 23% y el resto se encuentra distribuido en los demás municipios del estado, vale la pena señalar que cerca del 60% son de inversión extranjera.

En la ciudad de Ensenada se encontraban registradas hasta 2011, 19 empresas pertenecientes al giro metalmecánico y transformación.

1.2 Aspectos Psicosociales

En la actualidad, en la literatura sobre el tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores de riesgo psicosocial y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas (Moreno, 2011).

1.2.1 Factores Psicosociales

En México existen pocos estudios que evalúen las enfermedades mentales más frecuentes en la población y en particular por riesgo laboral (Sánchez y Velasco, 2017).

Como mencionan Guzmán y Rincón (2017), Aranda, Pando, Torres, Salazar y Sánchez. (2011), Ruilova (2017), Tintin (2017) y Moreno (2011) los factores psicosociales son descriptivos y aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño de puestos de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los factores psicosociales del trabajo que pueden causar daño son muchos y de distinto origen.

Estos factores son complejos y difíciles de entender ya que se originan de las percepciones y experiencias del trabajador, comprendiendo múltiples aspectos. Se pueden definir como aquellas condiciones que se encuentran al relacionarse las personas con el medio, el trabajo y la sociedad que les rodea, se basan principalmente en los componentes y las situaciones del trabajo, relacionados con su contenido y organización, que pueden llegar a inferir tanto en la realización del trabajo, como en el bienestar, salud física, psíquica y social del trabajador. Algunos de ellos, como lo mencionan Sánchez (2017) y López (2009), son: la carga mental, la autonomía temporal, el contenido del trabajo, la supervisión, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, la organización del tiempo de trabajo, entre otros.

1.2.2 Riesgo Psicosocial

Los riesgos psicosociales como lo menciona Loachamin (2017), Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, Berra y Devesa (2002), Mejía (2017) y Aguilar (2017) son

producidos por factores tanto organizaciones como individuales del trabajador, que pueden influir en el desarrollo de su vida cotidiana tanto en lo laboral como en lo personal, y puede ser causante de accidentes dentro de una empresa, del mismo modo la exposición a estos factores de riesgo pueden traer consigo múltiples efectos perjudiciales para la salud, tales como: trastornos psicológicos relacionados con el trabajo como: estrés, acoso psicológico en el trabajo, síndrome de *burnout*, entre otros.

Del mismo modo, los riesgos psicosociales de acuerdo a Cortés (2007) y Mejía (2017) pueden considerarse como las interacciones entre el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla la persona, con sus características laborales, y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador que tienen lugar en el centro de trabajo.

El concepto de riesgo psicosocial reúne los elementos de la probabilidad de su ocurrencia y gravedad de sus consecuencias como elementos centrales y que delimitan sus características. Como cualquier otro riesgo se mide en función del valor de la probabilidad y de la gravedad de sus consecuencias (probabilidad de ocurrir y el daño a causar). Si la probabilidad puede variar entre baja, media y alta el daño puede ir de trivial a grave e intolerable. Todas las combinaciones de los valores de estas dos variables son posibles, por lo que la relación de los factores psicosociales de riesgo es igual que las que pueden tener el resto de riesgos laborales. Los riesgos psicosociales laborales al no ser independientes, se necesita buscar sus antecedentes que se encuentran en los factores psicosociales de riesgo. Buscando sus antecedentes, se debe considerar que su varianza depende también del valor espacial y temporal del propio riesgo. Por lo que su estudio no ha de limitarse a sus antecedentes y han de evaluarse mediante sus indicadores propios directos, que son

necesarios desarrollar para prevenirlos, controlarlos y en el peor de los casos, evitarlos (Rodríguez, 2015).

1.2.2.1 Consecuencias del Riesgo Psicosocial

Como lo mencionan Zambrano y Suasnavas (2012) estas consecuencias aparecen cuando hay una mala adaptación al entorno laboral, es decir, que no se satisfacen las necesidades y cuando las habilidades se sobreestiman o subestiman, el individuo reacciona con alteraciones psicosociales, psicológicas y de conductas, que pueden tener consecuencias inmediatas sobre accidentes de trabajo, se desglosan continuación:

- Consecuencias psicológicas: este tipo de consecuencias actúan continuamente durante largos períodos de tiempo o de manera intermitente y pueden ser producidas por disfunciones psicológicas y trastornos del comportamiento. La actitud negativa del empleado puede manifestarse a través de irritación, preocupación excesiva, estrés anormal y persistente y depresión.
- Reacciones conductuales: principalmente afectan el rendimiento en el trabajo, las reacciones conductuales también pueden producir alteraciones fuera del entorno de trabajo. En términos de carga de trabajo y estrés, las personas pueden modificar sus comportamientos para enfocarse solo en la tarea principal y olvidarse o eliminar problemas secundarios.
- Consecuencias físicas: el empleado puede percibir síntomas y problemas de salud derivados de la interacción de numerosos factores individuales y las características de ciertas situaciones. Los más importantes incluyen tensión, dolores musculares sin

una causa física real, disfunción gástrica, sintomáticos cardiovasculares y respiratorios sin base funcional, agresividad, tendencia a la depresión y neurosis reactivas.

1.2.3 Factores de Riesgo Psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando se tienen una probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral, son elementos que forman parte de los riesgos laborales, y como tales, exponen al trabajador al deterioro de su salud como consecuencia de su trabajo; también intensifican otros factores de riesgo (Tintin, 2017) y (Moreno, 2011).

Los factores de riesgo psicosocial comprenden una amplia gama de factores, que no necesariamente deben encontrarse siempre presentes en todos los puestos de trabajo, esto de acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2015).

De igual manera, se pueden definir como aquellas circunstancias presentes en un escenario laboral que influyen directamente a la organización del trabajo y a su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que tiene la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones adversas originan tanto determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador (Sánchez, 2017).

El PROY-NOM-035-STPS-2016, los define como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos, del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano), de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador, la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (STPS, 2016).

1.3 Otros Instrumentos de Medición

La evaluación de riesgos psicosociales y el análisis de los datos relevantes para la valoración de los factores psicosociales se pueden realizar bajo diferentes métodos de investigación, diferentes técnicas de investigación y diferentes técnicas de recogidas de datos. A priori, ningún “método”, procedimiento o instrumento puede ser considerado el mejor, por lo que es frecuente que en una misma evaluación de factores psicosociales se utilicen varios métodos, técnicas y/o instrumentos, siendo en muchos casos, la combinación de información de tipo tanto cuantitativo como cualitativo la elección más adecuada (INSHT,2015).

Algunos de los métodos o instrumentos para la evlauación de riesgos laborales son:

1.3.1 Quick Scan Work Pressure Check List

El listado de comprobación (check list) “Quick Scan Work Pressure” mencionado por Schaufeli y Salanova (2002) y Schaufeli y Kompier (2001) , desarrollado un sindicato holandes que se orienta a la evaluación tanto cuantitativa como cualitativa de la sobrecarga de trabajo.

1.3.2 Método COPSOQ

Otro instrumento propuesto por el INSHT, es el establecido en su NTP 703: El método COPSOQ de evaluación de riesgo psicoscial (Moncada, Serrano, Kristensen y Martínez, 2005), cuyas caracteristicas principales son tener un marco conceptual basado en la “Teoría General del Estrés”, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra además las dimensiones de los modelos *demanda – control – apoyo social* de Karasek y Theorell, y *esfuerzo-recompensa* de Siegrist, asume también la teoría de la doble presencia (INSHT, 2005). Este instrumento ha sido utilizado ampliamente en la literatura, por Pacheco (2017), García, Iglesias, Saleta, M. y Romay (2016), Fernandes y Pereira (2016), Pacheco (2015), González y Castillo (2014), Molinero, Basart y Moncada (2013) y Martínez, Albores y Márquez, M. (2012), por mencionar algunos.

1.3.3 Batería Colombiana para Evaluación de Riesgos Psicosociales

Mejía (2017), la menciona como una metodología aplicada a los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Psicosociales en Colombia, cuyo objetivo es el identificar y evaluar factores de riesgo psicosocial intra-laboral, extra-laboral e individuales, en la población laboralmente activa.

La construcción de la batería de estos instrumentos partió a raíz de la definición de factores psicosociales que presenta la resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: "*Los factores psicosociales comprenden los aspectos intra-laborales, extra-laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas"*. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de *demanda – control – apoyo social* de Karasek, Theorell y Jonhson de modelo de *desequilibrio – esfuerzo – recompensa* de Siegrist y el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos, Rondón, Escobar, Jiménez y Vargas (2010). A partir de esos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intra-laborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial (Mejía, 2017).

Los dominios que esta batería de instrumentos considera son las Demandas de Trabajo, el Control, el Liderazgo, las Relaciones Sociales y la Recompensa (Villalobos et al., 2010). Esta batería de instrumentos ha sido utilizada sobre todo en Latinoamérica, por una

gran cantidad de autores, entre ellos Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia, Rojas y Severiche (2017), Gómez, Segura, Castrillón y Perilla (2016), Rubio y Luna (2015) y Carrión, López y Gutiérrez (2015), entre otros.

1.3.4 F-PSICO

El F-PSICO está diseñado para ser administrado de manera informatizada, también siendo aplicado en papel, consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89 y ofrece información sobre 9 factores: Tiempo de trabajo, Autonomía, Carga de Trabajo, Demandas Psicológicas, Variedad/ Contenido, Participación/Supervisión, Interés por el Trabajador/Compensación, Desempeño del Rol y Relaciones y Apoyo Social (INSHT, 2012).

La finalidad principal del método es facilitar una herramienta para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma (INSHT, 2012)

1.3.5 Escala de Clima Organizacional (EDCO)

El instrumento se compone de 40 ítems, 5 ítems por categoría o dimensión y evalúa ocho dimensiones: Relaciones Interpersonales, Estilo de Dirección, Sentido de Pertenencia, Retribución, Disponibilidad de Recursos, Estabilidad, Claridad y Coherencia en la Dirección y Valores Colectivos; la puntuación mínima posible es de 40 y la máxima es de 200 puntos. Las calificaciones de los ítems positivos son: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1); los ítems negativos se clasifican: nunca (5), muy pocas

veces (4), algunas veces (3), casi siempre (2) y siempre (1). Se notifica para el instrumento una confiabilidad mediante alfa de Cronbach de 0.84, por lo que es considerada como una escala fiable a su aplicación (Fernández, Cobos y Figueroa, 2015).

1.3.6 Cuestionario Multidimensional DECORE.

Este instrumento evalúa la percepción que tienen los trabajadores en relación a los factores psicosociales: Demandas Cognitivas, Control, Recompensas y Apoyo Organizacional. Así se obtienen cuatro puntuaciones, una referente a cada uno de los factores, y una puntuación global consistente en la puntuación media de los cuatro factores. El rango de puntuaciones para cada una de las escalas, así como para la escala global, oscila entre 100 y 500. Una puntuación elevada indica que el trabajador percibe de forma adversa los factores psicosociales de su entorno laboral (Martín, Luceño, Jaén y Rubio, 2007).

Este cuestionario se construyó a partir de un estudio de jueces independientes que debían valorar cada uno de los ítems en relación al grado de ajuste ítem – dimensión y a la claridad del ítem. El cuestionario está basado en dos modelos teóricos del riesgo psicosocial, el Modelo Demanda – Control – Apoyos Social y el Modelo del desequilibrio Esfuerzo – Recompensa. Para el Modelo Demanda – Control, las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo (1) las demandas laborales y (2) el control que se tiene sobre las mismas. Las reacciones de estrés aparecen cuando las exigencias psicológicas del puesto son elevadas y el control en la toma de decisiones es muy escaso. En las últimas formulaciones del modelo se le añade el concepto “apoyo social”, ya que las investigaciones confirman que los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y bajo apoyo social presentan un riesgo dos veces mayor de movilidad y mortalidad por enfermedad cardiovascular que los que tienen empleos de baja demanda, mucho control

y fuerte apoyo social. El modelo desequilibrio Esfuerzo – Recompensa, investiga la relación entre factores psicosociales y salud, a través del desequilibrio entre los esfuerzos que el trabajador realiza y las recompensas que obtiene (Luceño, Martín, Rubio y Díaz, 2010).

1.4 Información de la Empresa

Por cuestiones de confidencialidad no se revelará el nombre de la empresa, sin embargo, se detallarán sus procesos y actividades.

Actividad principal: Fabricación y venta de envases metálicos para la industria de la bebida (latas).

El proceso general de la empresa consta principalmente de 12 actividades, iniciando cuando el rollo metálico:

1) Se baña con aceite soluble en agua;
2) Se troquela primero en forma de capa;
3) Se recibe un segundo troquelado para formar el cuerpo de la lata;
4) Se recorta en su extremo abierto;
5) Se lava con detergentes químicos;
6) Se enjuaga con agua desionizada;
7) Se pasa a litografía;
8) Se barniza;
9) Se hornea para su secado;
10) Se troquela para formar el cuello de la lata;
11) Se empaca y
12) Se envía al cliente.

La Misión de la empresa es: “proveer latas, botellas y cierres herméticos a la industria de bebidas, generándole ventajas competitivas y agregando valor a nuestros accionistas”.

La Visión de la empresa es: “ser líder en el mercado en el que participamos con crecimiento sostenido. Obtener la preferencia de los clientes mediante precio competitivo y productos diferenciados a través de la calidad, innovación y servicio. Contar con tecnología de punta gente altamente competitiva e innovadora y actuar de manera socialmente responsable”.

Los Valores de la empresa son:

- el respeto a la persona y desarrollo integral;
- pasión por el servicio al cliente;
- Innovación y mejora continua; e
- Integridad.

Política de Seguridad e Higiene Industrial – Salud Ocupacional y Ecología:

1) Mejorar continuamente el desempeño en seguridad e higiene industrial, salud ocupacional y ecología.
2) Cumplir con las leyes, reglamentos y normativas de acuerdo a la legislación mexicana vigente.
3) Utilización de las normas y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
4) Apoyo a los programas de promoción de la salud para sus empleados.
5) Eliminar los accidentes y el riesgo ambiental en nuestros lugares de trabajo.

6) La seguridad, salud y la conservación del medio ambiente son responsabilidad compartida entre empleadores y empleados.
7) Implementación de la política de seguridad e higiene industrial, salud ocupacional y ecología a través de las responsabilidades en cada nivel de la organización.
8) Prevenir la contaminación por medio del establecimiento de objetivos de eficiencia energética, uso de agua y reducción de residuos.

Asimismo, la Política de Medio Ambiente, Seguridad y Salud de la empresa menciona que su implementación es un objetivo de la dirección y la responsabilidad de cada empleado de la empresa. Lo anterior, sigue algunos principios claves que cada uno de quienes integran la empresa comparten una responsabilidad para asegurar el éxito a largo plazo. Para ello, su implementación menciona que:

- ✓ Nos comprometemos al liderazgo en materia de medio ambiente, seguridad y salud. Operando y expandiendo nuestra empresa de conformidad con todos los requerimientos legales, estándares y otros requisitos a los que la empresa se suscriba.
- ✓ Fortaleceremos nuestra cultura de medio ambiente, seguridad y salud aumentando la concientización y los conocimientos a todos los niveles y nos comprometemos a la seguridad, protección de la salud y el bienestar de nuestros empleados, y de todas las personas que visiten nuestra compañía.
- ✓ Promoveremos la prevención de la contaminación con énfasis en la reducción de las fuentes y la conservación de recursos incluyendo consideraciones de medio ambiente, seguridad y salud entre los criterios por los que se evalúan proyectos, productos, procesos y compras.

- ✓ Esperamos que cada empleado asuma su responsabilidad sobre el medio ambiente, seguridad y salud, para su propia seguridad, la de sus colegas y de la compañía.
- ✓ Revisaremos regularmente nuestro rendimiento y los programas de medio ambiente, seguridad y salud y nos comprometeremos a mejorar continuamente nuestro objetivo de cero lesiones y cero impactos.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ser humano constantemente está expuesto a diversas situaciones y condiciones del medio donde se desarrolla e interactúa, lo que "desencadena trastornos en su vida", entre ellos podemos encontrar algunos como estrés laboral, el mobbing (acoso), síndrome de burnout, trastornos de sueño, entre otros (López, 2009).

Los riesgos psicosociales representan un gran problema en el área organizacional, por lo tanto, su pronta identificación debería ser un tema de interés en los centros de trabajo ya que estos afectan la calidad y la productividad de las empresas (Loachamin, 2017).

En México desafortunadamente son pocos los estudios de la salud mental ocupacional (Juárez, 2007), por lo que los trabajadores se ven constantemente expuestos a estresores que impactan su productividad, calidad de vida y salud mental. Sin embargo, a raíz de las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo y la expedición del nuevo Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha fortalecido el marco jurídico en esta materia, con lo cual se podrá empezar a generar información que dé pie a acciones futuras en cuanto a la previsión de riesgos laborales y enfermedades de trabajo. En el año 2016, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) elaboró el PROY-NOM-035-STPS-2016, en la cual se establecen las futuras disposiciones que se deberán adoptar en los centros de trabajo con el objetivo de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacionalmente favorable en los centros de trabajo (STPS, 2016).

2.1 Preguntas de Investigación

1. ¿Qué dominio será el que presente mayor nivel de riesgo?
2. ¿Cuál de los factores psicosociales será el que presente mayor nivel de riesgo?
3. ¿Cuál será el estado general de percepción psicosocial en la industria?

2.2 Hipótesis

2.2.1 Hipótesis General

Asegurar que la empresa de la industria metalmecánica diagnosticada obtendrá una calificación que presente un nivel de riesgo psicosocial bajo o menor.

2.2.2 Hipótesis Específicas

- **Hipótesis Específica 1:** El instrumento que propone la norma tendrá un índice de alfa de Cronbach de al menos 0.7.
- **Hipótesis Específica 2:** Los niveles de riesgo de las categorías serán de nivel bajo o menor.
- **Hipótesis Específica 3:** Los niveles de riesgo de los dominios serán de nivel bajo o menor.
- **Hipótesis Específica 4:** No será necesaria la aplicación de medidas correctivas en la industria diagnosticada.

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo General

- Analizar a la empresa con respecto a los factores psicosociales desde el PROY-NOM-035-STPS-2016

2.3.2 Objetivos Específicos

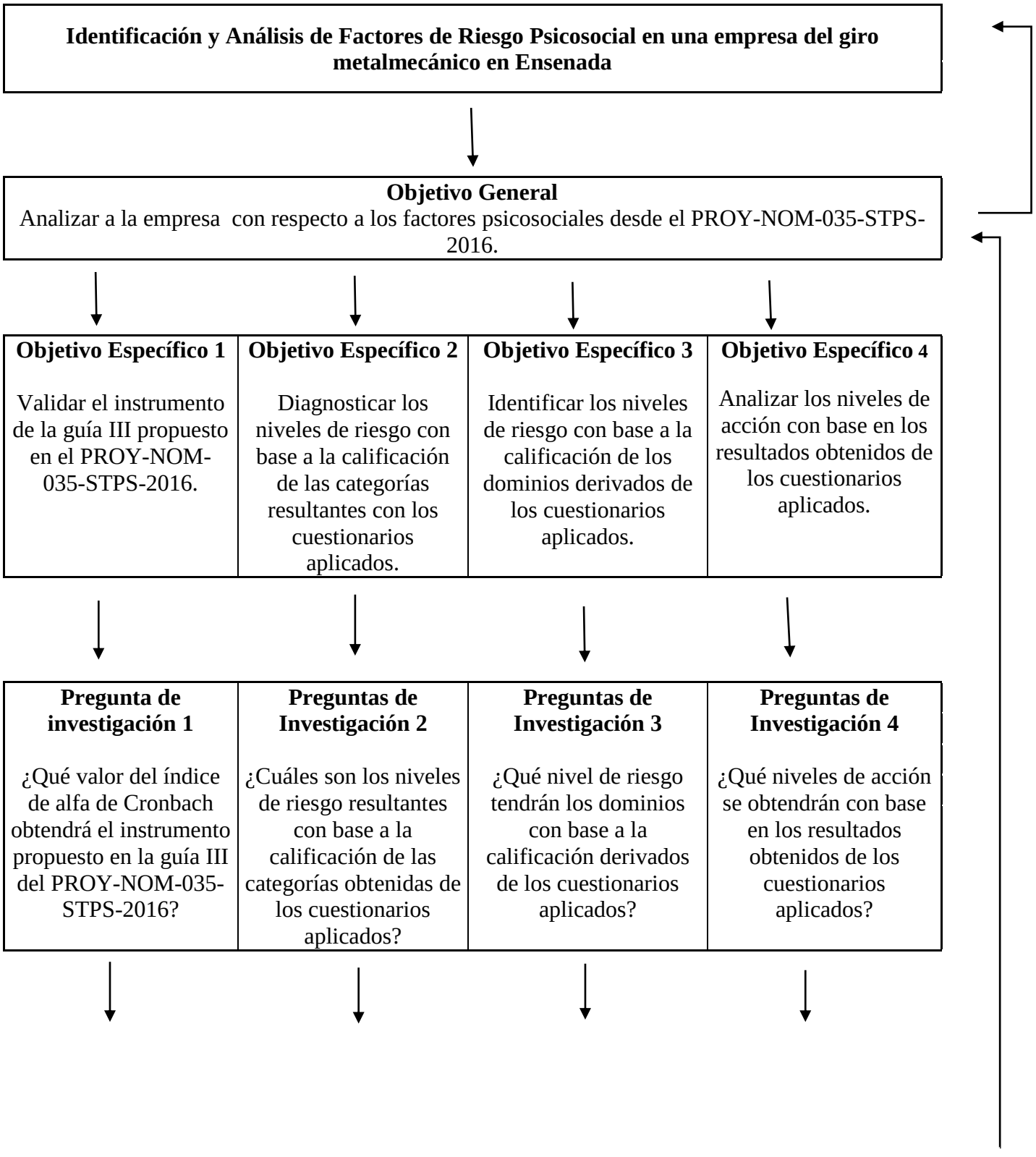
Validar el instrumento propuesto por el PROY-NOM-035-STPS-2016.

Diagnosticar los niveles de riesgo con base a la calificación de los dominios obtenidos con los cuestionarios.

Analizar los niveles de acción con base en los resultados obtenidos de los cuestionarios.

Identificar niveles de riesgo con base a la calificación de los factores.

La información anterior se muestra sintetizada en la figura 1.



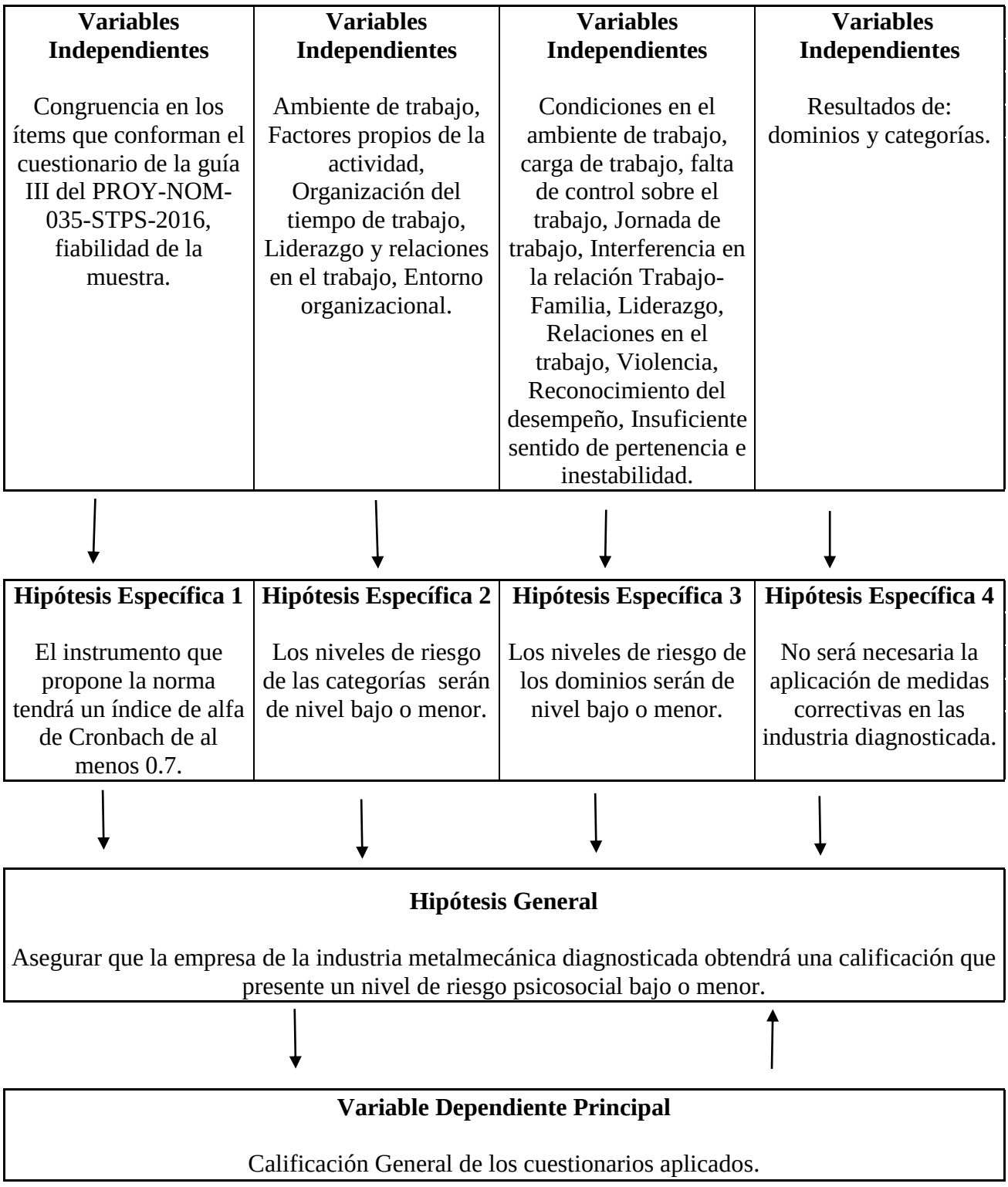


Figura 1. Información Sintetizada del Proyecto.

2.4 Justificación

La evaluación psicosocial a partir del concepto amplio de bienestar y confort es exigible a todas las empresas, cualquiera que sea su actividad (Soler, 2008), por lo tanto, el impacto de la presente investigación será el generar un diagnóstico global que determine el nivel de riesgo que se presenta la empresa, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial tanto a nivel general como por dominios y categorías.

a) **Justificación Estadística:** Esta investigación se ha realizado basándose en el instrumento denominado Guía III del PROY-NOM-035-STPS-2016, junto a la totalidad de los ítems que forman los dominios y las categorías del instrumento. Para asegurar su fiabilidad y validez, se realizará un análisis estadístico calculando el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, el cual siguiendo las especificaciones de la norma debe ser superior a 0.7.

b) **Justificación Normativa:** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, elaboró el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016; Factores de riesgo psicosocial – Identificación y prevención, por medio del que se establecen disposiciones que deberán adaptarse en los centros de trabajo, a efecto de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. De acuerdo con el Transitorio Primero del PROY-NOM-035-STPS-2016, la Norma Oficial Mexicana entrará en vigor al año siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. De igual manera, acorde al Transitorio Segundo de la Norma, se dará cumplimiento a los

siguientes numerales: 5.3 el cual consiste en identificar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en el numeral 8.2; 5.4 el cual constituye en identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los siguientes numerales: 8.1 (en el inciso b), 8.2 y 8.3; el numeral 5.8 el cual refiere en llevar los registros; 7.3 el cual consiste en desarrollar medidas de control en los centros de trabajo cuyo resultado de evaluaciones así lo determine; el numeral 7.4 que consiste en llevar un programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia; 7.5 consiste en identificar el tipo de acciones que deberán realizarse (según aplique); y capitulo 8, el cual consiste en identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional; que entrarán en vigor los dos años siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Federación (STPS, 2016).

c) **Justificación Social:** Reflejará el estado general en el cual se encuentra la empresa, incluyendo de forma más específica, las áreas de la misma, que dará a conocer la situación en la que se encuentran los trabajadores, ya que permitirá identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial dentro de la empresa, así como aquellos que cuentan con mayor presencia y mayores niveles de riesgo, con lo que se dará pie a mejoras para reducir los niveles de riesgo y las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a los trabajadores.

2.5 Delimitación

Para cumplir con los objetivos de esta investigación se llevó acabo la aplicación del cuestionario sugerido por el PROY-NOM-035-STPS-2016 en su numeral 8.1.b, en una empresa del giro metalmecánico en la ciudad de Ensenada, Baja California, donde la muestra no se encuentra discriminada por factores como: el puesto, el género, la edad, la antigüedad en la empresa, entre otros. Para la aplicación del cuestionario a los operadores se contó con un tiempo máximo de una hora para cada sesión dentro de las instalaciones propias de las empresas entre los meses de abril y junio de 2017, consiguiendo así la aplicación a una muestra total de 124 cuestionarios en la empresa.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Historia de Seguridad Laboral

El trabajo humano tiene elementos paradójicos: puede llevar a las personas a la excelencia o puede hacer un daño inmenso a su salud, tanto física como psicológica y mentalmente; es algo que siempre se ha sabido (Moreno, 2011).

El ser humano ha tenido desde siempre la necesidad de buscar mecanismos que lo protejan del entorno que lo rodea y ha hecho de su instinto de supervivencia un modo de defensa ante la lesión física, (Ramírez, 2005) y (Enríquez, Sánchez y Martín, 2015).

En la antigua Grecia, Hipócrates quien es conocido como el padre de la medicina, cimentó las bases para comprender más adelante las enfermedades profesionales, y el cómo se relacionaban con el ambiente social, familiar y laboral, en esta época le daban importancia a la influencia del entorno sobre el trabajador.

Bernardo Ramazzini médico italiano quien fue considerado el padre de la medicina del trabajo, fue la primera persona en identificar las enfermedades que agobian a muchos trabajadores de su época con los oficios que desempeñaban. Desde entonces, se han desarrollado acciones para mitigar los efectos negativos para la salud y los riesgos derivados del lugar de trabajo y el ambiente que lo rodea (Díaz, 2016).

El inicio del Renacimiento marca un nuevo pensamiento en el hombre, su bienestar, consideración y desarrollo en diferentes campos de la ciencia, además con la creación de la imprenta que marca un comienzo en la educación del hombre, se editan diversos documentos sobre las enfermedades profesionales y aparecen los primeros textos sobre salud ocupacional.

Si bien, no fue hasta la era de la Revolución Industrial (López, 1999 y Hernández , Malfavón y Fernández, 2005), cuando se incrementó el trabajo en fábricas, que trajo consigo el contacto directo de los trabajadores con las máquinas y equipos, lo cual representaba un riesgo constante para ellos, debido a que en muchos casos se laboraba con mínimas condiciones de seguridad y salud, los cuales, combinados con la falta de preparación, constituían lo que hoy conocemos como riesgos a la salud del trabajador.

A raíz de estos aspectos, la seguridad y salud ocupacional han ido tomando mayor importancia a través de los años, por la necesidad de establecer condiciones laborales adecuadas para el bienestar del ser humano como trabajador (Loachamin, 2017), sin embargo, no fue hasta 1981, bajo el "Convenio Número 155" que los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fueron conminados a establecer políticas nacionales de salud y seguridad ocupacional comenzando con el medio físico, y a establecer una infraestructura y soporte legal para incluir la salud y seguridad a los ambientes laborales con el objetivo de prevenir los accidentes y daños al trabajador (Burton, 2010).

La seguridad como lo menciona Flores (2017), se ocupa de los efectos agudos de los riesgos. Un concepto moderno de seguridad industrial según Ramírez (2005), el cual significa algo más que una situación de seguridad física, una situación de bienestar personal, un ambiente de trabajo idóneo, una economía de costos importantes y una imagen de modernización y filosofía de vida humana en el marco de la actividad laboral contemporánea.

3.2 Riesgos Laborales

Los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de la historia, el mismo concepto de riesgo laboral supone un logro porque durante mucho tiempo ha carecido de sentido. El trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. El objetivo del trabajo era obtener resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos (Moreno, 2011).

Díaz (2015) y Menéndez, Fernández, Llaneza, Vázquez, Rodríguez y Espeso (2007), los definen como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, situaciones potenciales por exposición de los trabajadores ligada directa o indirectamente al trabajo que se pueden materializar causando daños concretos.

Menéndez et al. (2007) propone un esquema de riesgos laborales como se muestra en la figura 2.

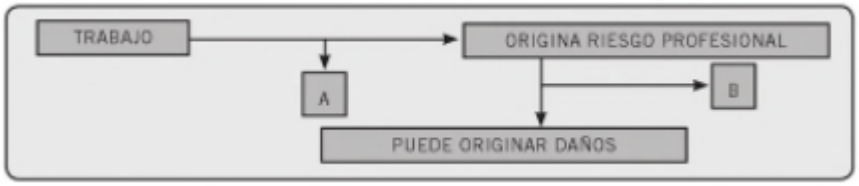


Figura 2. Esquema Representativo de los Riesgos Laborales (Menéndez et al., 2007).

Basado en la figura 2, si cortamos la barrera intercediendo entre trabajo y riesgo profesional, se dice que estamos ante una técnica preventiva (caso A). Pero si lo que hacemos es actuar entre la fase de riesgos profesionales y daños, estamos aplicando una técnica de protección (caso B).

A sí mismo, Menéndez et al. (2007) menciona que los daños profesionales pueden clasificarse de la siguiente forma:

- Accidente
- Enfermedad
- Fatiga
- Insatisfacción
- Envejecimiento prematuro, etcétera.

3.3 Enfermedad de Trabajo

La "Enfermedad de trabajo" según el artículo 43 de la Ley de Seguro Social, se define como: "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo (Ley del Seguro Social, 2015). Otra definición es la propuesta por Menéndez et al. (2007) "La enfermedad de trabajo se define como una patología médica o traumática producida por factores físicos, químicos o biológicos del ambiente, a diferencia del accidente de trabajo, que se produce de una forma súbita, necesita un periodo de tiempo, generalmente de medio a largo plazo, para poder desarrollarse".

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, dentro de su tabla de enfermedades de trabajo en el artículo 513, menciona las afecciones derivadas de la fatiga industrial, las cuales se describen a continuación:

- Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metal; tejedores, coneros y trocileros, herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.
- Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radio-telegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarios, mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, etc.
- Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etc.
- Tendo-sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, peladores, ajustadores, torneros.
- Nistagmo de los mineros (minas de carbón).
- Neurosis: Pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades familiares (LFT, 2015).

3.4 Factores de Riesgo Psicosociales Contemplados en el PROY-NOM-035-STPS-2016

3.4.1 Condiciones en el Ambiente de Trabajo

Se refiere a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres, es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación (STPS, 2016).

Por otro lado, Pincay (2017) las define como cualquier característica de la realización de tareas que abarcan tres aspectos diferenciados, tales como las condiciones

medioambientales en torno al trabajo, las condiciones físicas en las que se realiza el trabajo y las condiciones organizativas que rigen en la empresa en la que se trabaja en el país. Todos estos factores podrían ser causa de posibles alteraciones en la salud y riesgos laborales tanto en el aspecto físico, psíquico, social o emocional de los trabajadores en general, cualquiera que sea su ocupación y la categoría profesional que tengan, por su parte, Serrate (2014) las define como la congruencia del trabajo con las condiciones ambientales, físicas y psicosociales en que este se realiza así como la cantidad de recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas.

3.4.2 Carga de Trabajo

Se definen como las exigencias que el trabajo impone al empleado y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes (STPS, 2016).

Según Rodríguez, Luján y Rodríguez (2016), se entiende por Carga de Trabajo al nivel de demanda a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que esta es elevada cuando hay mucha carga o mucho peso (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos: La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

- Esfuerzo de atención: Con independencia de la naturaleza de la tarea, esta requiere que se la preste una cierta atención. Viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requerida para procesar la información que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo de atención pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

- Cantidad y dificultad de la tarea: La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas (Rodríguez et al., 2016).

3.4.3 Falta de Control Sobre el Trabajo

El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio, así como la

capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estas dimensiones, cuando son inexistentes o escasas, se convierten en un factor de riesgo (STPS, 2016).

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciátiva y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Este factor sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere la toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto (STPS, 2016).

Bajo este factor el INSHT (2012), hace referencia a distintos aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad, como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

Muñoz, Pitre y Amaya (2017), lo definen como la forma en la que un individuo aborda su trabajo y tiene autocontrol aplicando auditoría y decisiones propias sobre su propio trabajo, en las actividades que realiza, en otras palabras, es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización (Vallejo, 2014).

3.4.4 Jornada Laboral y Rotación de Turnos

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 medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud de manera tempana (STPS, 2016).

El INSHT (2012) lo describe como los aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Se debe evaluar el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad, calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

3.4.5 Interferencia en la Relación Trabajo – Familia y Relaciones Negativas en el Trabajo

Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo (STPS, 2016).

Del mismo modo es definido como una forma de conflicto entre roles en el cual las presiones del rol del trabajo y el de la familia son mutuamente incompatibles en algún

aspecto, tiene efectos sobre las percepciones del estrés en el trabajo y otras actitudes de trabajo. El Burnout y la insatisfacción en el trabajo son consecuencias de las relaciones entre los conflictos trabajo-familia; de acuerdo a varios estudios (Tintin, 2017).

3.4.6 Liderazgo y Relaciones en el Trabajo

1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se estable en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad, de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social (STPS, 2016).

El INSHT (2012) refiere a este factor como aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.

Adicional a lo que menciona el PROY-NOM-035-STPS-2016, Muñoz et al. (2017), define el liderazgo como las cualidades o características que tiene un jefe para poder relacionarse y contribuir en la realización de la planificación, asignación de actividades, logrando los resultados y con ello la interacción y comunicación en la resolución de conflictos, entre el jefe y sus colaboradores. Del mismo modo describe las relaciones negativas en el trabajo como las interacciones que se dan a nivel grupal, para desarrollar determinada tarea en el logro de objetivos y metas comunes. Logrando la interacción entre todo el sistema de la empresa, para superar las situaciones presentadas y lograr las metas.

3.4.7 Violencia Laboral

El PROY-NOM-035-STPS-2016, contempla la violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos de dañan la estabilidad psicológica, la dignidad o la integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima (no se considera el acoso sexual para efectos de la norma).

Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

Malos tratos: Aquellos actos que consisten en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador realizados de manera continua y persistente.

3.5 Factores de Entorno Organizacional Favorable Comprendidos en el PROY-NOM-035-STPS-2016

El PROY-NOM-035-STPS-2016 define como entorno Organizacional Favorable a aquel en el que se promueve el Sentido de Pertenencia de los trabajadores a la empresa; la Formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la Definición precisa de Responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la Participación proactiva y Comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de Cargas de Trabajo, con Jornadas Regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la Evaluación y el Reconocimiento del Desempeño.

3.5.1 Sentido de Pertenencia

Puche (2015) lo define como el grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

Tradicionalmente el análisis de la vinculación psicológica existe entre la organización y los miembros se ha centrado fundamentalmente en el estudio del compromiso organizacional. En los últimos años, se distingue entre compromiso afectivo (el deseo de seguir perteneciendo a la organización, alude a la vinculación afectiva con la organización), compromiso normativo (referido al sentido de obligación hacia la organización) y el

compromiso de continuación (continúan en la organización por que necesitan hacerlo). En algunas investigaciones el último tipo de compromiso tiende a estudiarse diferenciando dos facetas, por un lado, la necesidad de continuar en base a los costes asociados a dejar la organización y, por otro lado, la necesidad de continuar debido a la falta de alternativas de empleo disponibles (Dávila de León y Jiménez, 2014).

3.5.2 Formación

Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Conocer sus competencias para desarrollar su trabajo (Alzate y Parra, 2016).

De la Cruz y Rivera (2017) proponen un ciclo de cinco etapas, que son descritas a continuación:

- Inducción: Propiciar en el nuevo trabajador el conocimiento, apropiación e identidad con la organización y el cargo que se asigna.
- Entrenamiento: Impartir los conocimientos, las habilidades y las actitudes requeridas en el puesto de trabajo, siendo valorados a través de la observación y seguimiento continuo en la ejecución de las funciones, logrando un alto sentido de responsabilidad y compromiso.
- Capacitación: Facilitar oportunidades, cambiar actitudes y fortalecer habilidades, preparando al personal para su continuo desarrollo; con el fin de crear un clima más agradable entre los empleados, y la ejecución de las diversas tareas.

- Gestión del desempeño: Evaluar el comportamiento y el desempeño de los trabajadores, a través de la observación y el cumplimiento de las competencias establecidas en el perfil del cargo, con el fin de identificar planes de mejoramiento y toma de decisiones, como: necesidades de formación, renovación de contrato, reubicaciones y convocatorias.
- Desarrollo personal y laboral: Diagnosticar y prevenir los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, que pueden afectar al trabajador desde su dimensión personal y laboral para mejorar la calidad de vida a través de actividades formativas, motivaciones y de asesoría.

El ciclo se muestra de forma gráfica en la figura 3.

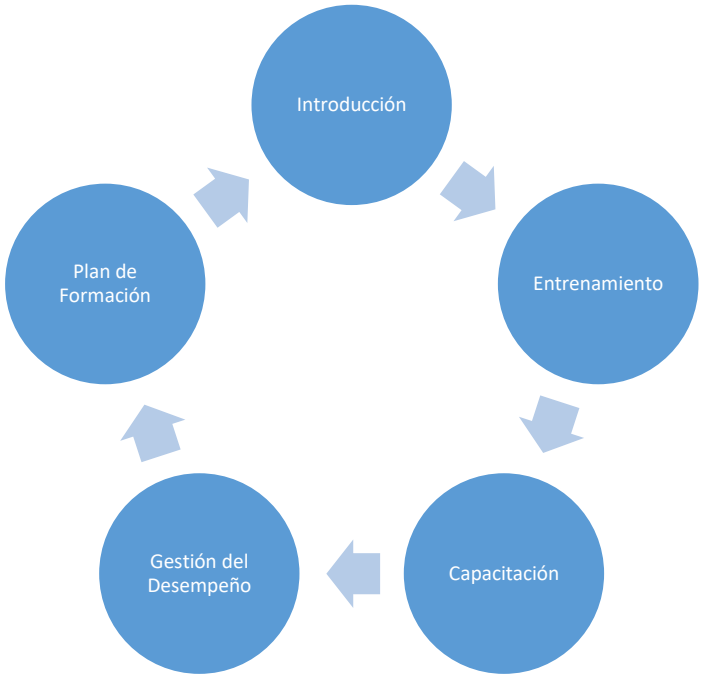


Figura 3. Ciclo de "Formación" propuesto por De la Cruz y Rivera (2017).

3.5.3 Definición de Rol

De Arquer y Nogareda (1995) mencionan que en una organización el "rol" o "papel" de cada uno sería un conjunto de expectativas de conducta asociadas con su puesto, un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeñe cada puesto, con cierta independencia de la persona que sea.

El papel que cada individuo debe desempeñar en el mundo laboral representa, en general la forma en que se espera que se realice el trabajo. Suele estar configurado conjuntamente por el propio trabajador o trabajadora, por las personas que desempeñan ese mismo papel y por terceras personas cuyos roles interactúan con el trabajador o trabajadora.

El papel de cada persona se integra en el conjunto de la empresa y, en ella los distintos papeles existen unos en función de otros. Cada papel está relacionado con los de los demás y se refiere no sólo al trabajo que ha de realizarse, sino también al estilo de comportamiento y de relación con otras personas, las actitudes y en ocasiones, al estilo de vida fuera de la empresa como se muestra en la figura 4.

Figura 4. Aspectos sobre los que influye el Rol y determinantes del Rol (INSHT, 1995).

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los contenidos de cada puesto de trabajo. Comprende tres aspectos fundamentales (INSHT, 2012):

La claridad de rol: esta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

El conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador. Cuando existen demandas laborales no compatibles o que el trabajador no desea cumplir (Rodríguez, 2015) e (INSHT, 1995).

La sobrecarga de rol: Se refiere a la asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que añaden a ellas.

Ambigüedad de rol: Se produce cuando se le ofrece al empleado una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional (Rodríguez, 2015).

3.5.4 Participación

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. Así la participación explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración

que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. (INSHT, 2012).

Meseguer, Soler, García, Sáez y Sánchez (2007), lo mencionan como el factor que define cómo se distribuye el poder de decisión entre el empleado y la dirección en aspectos relacionados con el desempeño de su actividad laboral. Por su parte, Serrate (2014) los define como la implicación de las personas en los procesos de la organización, aportando con activismo y motivación; en cuyas sub variables de análisis se encuentran:

- Compromiso por la productividad: requiere que exista orientación precisa de lo que se espera de cada individuo, en términos de calidad, cantidad y oportunidad, además de la aceptación de metas comunes, responsabilidad compartida e intercambio de evaluaciones sobre el rendimiento, conduciendo todo esto a la eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo;
- Compatibilización de intereses: significa integrar los diversos intereses existentes en la organización hacia una sola dirección: la del cumplimiento de los objetivos comunes;
- Intercambio de informaciones: circulación de información dentro de la organización, que favorezca la acción coordinada entre personas y grupos para el logro de los objetivos comunes; y
- Implicación en el cambio: significa tomar una actitud activa y proactiva, comprometida, orientada, promovedora, participativa y aportar sugerencias frente a las decisiones de cambio.

3.5.5 Reconocimiento de Desempeño

El modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, se centra en el concepto de desequilibrio entre el esfuerzo que un trabajador ofrece y las recompensas (por ejemplo, dinero, estima y control) que ganan. Se postula que los desequilibrios en esta área están vinculados a efectos negativos sobre la autoestima, la auto eficiencia y la salud (Tintin, 2017). Muñoz et al. (2017) las refiere como la remuneración o reconocimiento que recibe una persona por prestar sus servicios en una organización.

A su vez Serrate (2014) lo define como el conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, encaminadas a satisfacer las necesidades del trabajador en la organización que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes, reconocer y dar créditos al esfuerzo realizado por cada persona o grupo, en la ejecución de las tareas asignadas, para el logro de la empresa, así como reconocer proporcionalmente los esfuerzos realizados a través de diferentes formas de estimulación.

Otra manera de definirlas, es decir que son las retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contra prestación al esfuerzo y desempeño realizado en su labor, cabe mencionar que se convierte en una fuente de riesgo cuando el reconocimiento es inexistente, poco claro, inoportuno e inútil (Terán y Botero, 2014).

4. Materiales y Métodos

Para la realización del estudio, se llevó a cabo la metodología indicada en el PROY-NOM-035-STPS-2016 la cual consta de los siguientes pasos:

4.1 Cálculo del Tamaño de la Muestra

El PROY-NOM-035-STPS-2016, señala en su apartado II.1 que el cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo, o bien, se podrá aplicar a una muestra representativa de éstos. El tamaño de la muestra se deberá determinar con forme a la Ecuación 1:

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N-1) + 0.9604}$$

Ecuación 1. Fórmula para calcular el tamaño de la muestra

En donde:

N es el número total de trabajares del centro de trabajo.

n es el número de trabajadores a los que se deberán aplicar los cuestionarios.

0.9604 y 0.0025 permanecen constantes.

La selección de los trabajadores deberá realizarse de forma aleatoria, de manera que todos los trabajadores puedan ser considerados para la aplicación del cuestionario, sin importar su: turno, tipo de puesto, área de trabajo, departamento, tiempo laborado en la empresa, etc.

4.2 Aplicación del Cuestionario

El instrumento utilizado para este proyecto, fue el recomendado por el PROY-NOM-035-STPS-2016 denominado Guía de Referencia III (Ver Anexo 1), el cual en su apartado II.2, señala las condiciones mínimas que deben cumplirse para la aplicación del cuestionario, las cuales mencionan a continuación:

4.2.1 Instrucciones Iniciales de la Aplicación

Antes de iniciar la aplicación del cuestionario deberá:

1) Determinar el número mínimo de trabajadores a los que se les aplicarán los cuestionarios; que al menos deberá corresponder con el tamaño de la muestra calculado con la Ecuación 1;
2) Verificar que las condiciones de las instalaciones y mobiliario sean idóneas;
3) Realizar la presentación del aplicador ante las personas a evaluar;
4) Explicar el objetivo de la evaluación;
5) Enfatizar en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, y que el uso de la información proporcionada y de sus resultados será exclusivamente para fines de mejora del ambiente de trabajo y
6) Dar instrucciones claras sobre: la forma de responder las preguntas de las diferentes secciones; que se conteste el cuestionario completamente; que no existen respuestas correctas o incorrectas; que es necesaria su concentración; que se consideren las condiciones de los últimos dos meses, y que su opinión es lo más importante, por lo que se le pide que conteste con sinceridad.

4.2.2 Instrucciones Durante la Aplicación

Durante la aplicación del cuestionario se deberá:

1) Propiciar un ambiente de respeto y confianza;
2) Permitir una comunicación fluida entre los trabajadores y el evaluador;
3) Aclarar dudas y brindar apoyo a los trabajadores que lo requieran;
4) Verificar que las indicaciones proporcionadas hayan quedado claras;
5) Evitar interrumpir a los trabajadores cuando realicen sus respuestas, y
6) Evitar conducir, persuadir o dirigir respuestas; y

4.2.3 Instrucciones Después de la Aplicación

Después de la aplicación del cuestionario se deberá:

1) Recoger cada cuestionario y verificar que hayan sido respondidos completamente, sin tachaduras o enmendaduras, y
2) Comprobar que la cantidad de cuestionarios entregados corresponda con la cantidad de cuestionarios respondidos, y que a su vez corresponda con el tamaño mínimo de la muestra.

4.3 Calificación del Cuestionario

El PROY-NOM-035-STPS-2016, en su índice II.3 menciona como deberá realizarse la calificación del cuestionario.

4.3.1 Calificación de las Opciones de Respuesta

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.

Tabla 1. Valor de las Opciones de Respuesta.

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57	0	1	2	3	4
2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17, 18, 19, 20, 21, 22, 29, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	4	2	2	1	0

4.3.2 Calificación y Agrupación de los Ítems

Para obtener la calificación se deberá considerar la tabla 2 que agrupa los ítems por dimensión, dominio y categoría, y proceder de la manera siguiente:

1) Calificación del dominio (Cdom): Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio;

2) Calificación de la categoría (Ccat): Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría; y

3) Calificación final del cuestionario (Cfinal): Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario.

Tabla 2. 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	1, 3
		Condiciones deficientes e insalubres	2, 4
		Trabajos peligrosos	5
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	6, 12
		Ritmos de trabajo acelerado	7, 8
		Carga mental	9, 10. 11
		Cargas psicológicas emocionales	65, 66, 67, 68
		Cargas de alta responsabilidad	13, 14
		Cargas contradictorias o inconsistentes	15, 16
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25, 26, 27, 28
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23, 24
		Insuficiente participación y manejo del cambio	29, 30
		Limitada o inexistente capacitación	35, 36

Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	17, 18
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	19, 20
		Influencia de las responsabilidades familiares	21, 22
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escaza claridad de funciones	31, 32, 33, 34
		Características del liderazgo	37, 38, 39, 40, 41
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	42, 43, 44, 45, 46
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	69, 70, 71, 72
	Violencia	Violencia laboral	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64
Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño	47, 48
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación	49, 50, 51, 52
	Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia	55, 56
		Inestabilidad laboral	53, 54

4.3.3 Evaluación del Cuestionario

Los resultados del cuestionario deberán evaluarse conforme a los siguientes rangos.

4.3.3.1 Calificación Final

Para la calificación final, se tomarán en cuenta los rangos mostrados en la tabla 3.

Tabla 3. Rangos para la Calificación Final

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario Cfinal	$C_{final}<50$	$50\leq C_{final}<75$	$75\leq C_{final}<99$	$99\leq C_{final}<140$	$C_{final}\geq 140$

4.3.3.2Calificación de las Categorías

Para la calificación de la categoría, se tomarán en cuenta los rangos mostrados en la tabla 4.

Tabla 4. Rangos para la Calificación de las Categorías.

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat}<5$	$5\leq C_{cat}<9$	$9\leq C_{cat}<11$	$11\leq C_{cat}<14$	$C_{cat}\geq 14$
Factores propios de la	$C_{cat}<15$	$15\leq C_{cat}<30$	$30\leq C_{cat}<45$	$45\leq C_{cat}<60$	$C_{cat}\geq 60$

Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat}<4$	$5\leq C_{cat}<7$	$7\leq C_{cat}<10$	$10\leq C_{cat}<13$	$C_{cat}\geq 13$
Liderazgo y relaciones en	$C_{cat}<14$	$14\leq C_{cat}<29$	$29\leq C_{cat}<42$	$42\leq C_{cat}<58$	$C_{cat}\geq 58$
Entorno organizacional	$C_{cat}<10$	$10\leq C_{cat}<14$	$14\leq C_{cat}<18$	$18\leq C_{cat}<23$	$C_{cat}\geq 23$

4.3.3.3 Calificación de los Dominios

Para la calificación de los dominios se tomarán en cuenta los rangos mostrados en la tabla 5.

Tabla 5. Rangos para la Calificación de los Dominios

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	$C_{dom}<5$	$5\leq C_{dom}<9$	$9\leq C_{dom}<11$	$11\leq C_{dom}<14$	$C_{dom}\geq 14$
Carga de Trabajo	$C_{dom}<15$	$15\leq C_{dom}<21$	$21\leq C_{dom}<27$	$27\leq C_{dom}<37$	$C_{dom}\geq 37$
Falta de Control Sobre el Trabajo	$C_{dom}<11$	$11\leq C_{dom}<16$	$16\leq C_{dom}<21$	$21\leq C_{dom}<25$	$C_{dom}\geq 25$
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	$C_{dom}<4$	$4\leq C_{dom}<6$	$6\leq C_{dom}<8$	$8\leq C_{dom}<10$	$C_{dom}\geq 10$
Liderazgo	$C_{dom}<9$	$9\leq C_{dom}<12$	$12\leq C_{dom}<16$	$16\leq C_{dom}<20$	$C_{dom}\geq 20$
Relaciones en el Trabajo	$C_{dom}<10$	$10\leq C_{dom}<13$	$13\leq C_{dom}<17$	$17\leq C_{dom}<21$	$C_{dom}\geq 21$

Violencia	$C_{dom}<7$	$7 \leq C_{dom}<10$	$10 \leq C_{dom}<13$	$13 \leq C_{dom}<16$	$C_{dom} \geq 16$
Reconocimiento del Desempeño	$C_{dom}<6$	$6 \leq C_{dom}<10$	$10 \leq C_{dom}<14$	$14 \leq C_{dom}<18$	$C_{dom} \geq 18$
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	$C_{dom}<4$	$4 \leq C_{dom}<6$	$6 \leq C_{dom}<8$	$8 \leq C_{dom}<10$	$C_{dom} \geq 12$

Determinación de Nivel de Riesgo y Necesidad de Acción

A partir del resultado de la calificación del cuestionario, ser deberá determinar 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, medio, alto y muy alto, con base en la tabla 6.

Tabla 6. 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* 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 específica1 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.

* Evaluación específica: Aquélla que se integra por el estudio a profundidad de los factores de riesgo psicosocial a través de instrumentos cuantitativos (cuestionarios), cualitativos (entrevistas) o mixtos y, en su caso, clínicos, capaces de evaluar el entorno organizacional y el efecto a la salud de los trabajadores para establecer las medidas de control y seguimiento de estos factores. Por ejemplo, la identificación del síndrome de estar quemado por el trabajo (burnout) o acoso psicológico (mobbing), entre otros.

5. RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1 Validación del Instrumento

La tabla 7 muestra el coeficiente de confiabilidad (alfa de Cronbach) total del instrumento el cual está por encima del 0.7 mínimo aceptable que exige el PROY-NOM-035-STPS-2016, al tener un coeficiente de confiabilidad de 0.899, puede considerarse que el instrumento tiene una buena consistencia interna (Oviedo y Campo, 2005) y (Tenezaca, Sánchez, Beltrán y Tenezaca, 2013).

Tabla 7. Coeficiente de Confiabilidad (alfa de Cronbach) del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.899	.911	72

En la tabla 8 se muestra la estadística de cada ítem que conforma el instrumento, en el cual presenta el coeficiente de confiabilidad (alfa de Cronbach). Se puede observar que todos los elementos tienen un índice alfa de Cronbach superior a 0.8, con lo que podemos concluir que la totalidad de los ítems, pueden considerarse confiables y consistentes.

Tabla 8. Estadística total del instrumento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_1	68.62	462.172	.192	.	.899
Item_2	67.33	458.582	.177	.	.899
Item_3	66.56	453.543	.154	.	.902
Item_4	68.72	462.431	.230	.	.899
Item_5	67.20	455.650	.164	.	.901
Item_6	67.24	456.149	.271	.	.898
Item_7	67.26	457.047	.191	.	.899
Item_8	67.18	456.246	.219	.	.899
Item_9	65.40	469.586	-.122	.	.901
Item_10	66.46	459.512	.154	.	.900
Item_11	66.67	453.945	.296	.	.898
Item_12	66.82	452.394	.321	.	.898
Item_13	65.82	465.574	-.015	.	.903
Item_14	65.54	466.103	-.020	.	.902
Item_15	67.99	450.975	.433	.	.897
Item_16	68.29	453.963	.384	.	.898
Item_17	67.50	458.137	.193	.	.899
Item_18	66.65	459.246	.146	.	.900
Item_19	67.80	449.716	.380	.	.897
Item_20	67.74	455.292	.265	.	.899
Item_21	67.49	461.137	.118	.	.900
Item_22	68.44	461.412	.174	.	.899
Item_23	67.92	454.715	.288	.	.898
Item_24	67.80	445.196	.370	.	.898
Item_25	67.23	450.899	.353	.	.898
Item_26	66.67	451.779	.246	.	.899
Item_27	67.24	451.825	.298	.	.898
Item_28	66.88	459.583	.120	.	.900
Item_29	67.70	451.884	.359	.	.898

Item_30	67.42	441.738	.557	.	.895
Item_31	68.45	448.626	.582	.	.896
Item_32	68.50	448.678	.568	.	.896
Item_33	68.58	452.508	.513	.	.897
Item_34	68.44	448.150	.527	.	.896
Item_35	68.30	445.507	.487	.	.896
Item_36	68.08	440.256	.584	.	.895
Item_37	67.97	438.933	.635	.	.895
Item_38	68.03	442.212	.582	.	.895
Item_39	68.20	444.257	.639	.	.895
Item_40	68.10	440.728	.665	.	.895
Item_41	68.04	438.252	.635	.	.895
Item_42	68.24	451.694	.415	.	.897
Item_43	68.43	451.788	.521	.	.897
Item_44	68.43	447.378	.575	.	.896
Item_45	68.40	451.373	.533	.	.897
Item_46	68.36	449.641	.542	.	.896
Item_47	67.69	442.019	.526	.	.896
Item_48	67.96	443.662	.557	.	.896
Item_49	68.76	461.760	.323	.	.899
Item_50	68.43	449.067	.466	.	.897
Item_51	67.86	440.940	.503	.	.896
Item_52	68.26	449.555	.427	.	.897
Item_53	68.54	457.398	.334	.	.898
Item_54	66.73	472.919	-.145	.	.905
Item_55	68.72	460.743	.380	.	.898
Item_56	68.81	465.563	.090	.	.899
Item_57	68.16	446.203	.541	.	.896
Item_58	67.70	454.983	.232	.	.899
Item_59	68.54	453.283	.444	.	.897
Item_60	68.40	450.537	.473	.	.897
Item_61	68.58	453.394	.502	.	.897
Item_62	68.54	450.627	.551	.	.896
Item_63	68.53	453.284	.442	.	.897
Item_64	68.68	462.054	.219	.	.899
Item_65	68.44	463.084	.089	.	.900
Item_66	68.67	460.650	.230	.	.899
Item_67	68.64	460.346	.218	.	.899
Item_68	68.80	465.880	.048	.	.899
Item_69	68.74	464.047	.130	.	.899

Item_70	68.77	463.390	.176	.	.899
Item_71	68.76	463.247	.180	.	.899
Item_72	68.78	463.763	.157	.	.899

5.2 Características de la Población Evaluada

La empresa se compone de 145 trabajadores, 113 sindicalizados y 32 administrativos; el 92.41% (134) son hombres y el 7.58%(11) son mujeres. Con base a la ecuación 1, se calculó que el tamaño mínimo de muestra es de 106 personas, sin embargo, debido a las facilidades que la empresa otorgó se obtuvo una muestra final de 124 trabajadores.

5.3 Evaluación de la Empresa

5.3.1 Evaluación Global de la Empresa

5.3.1.1 Resultados Generales de la Empresa

5.3.1.1.1 Distribución de los Resultados Generales

En la tabla 9, se muestran los resultados de los niveles de riesgo por cantidad y porcentaje de trabajadores de la empresa. Se puede observar que el 63.71% (79) de los trabajadores evaluados obtuvieron un nivel de riesgo entre Nulo y Bajo, siendo el nivel de riesgo Bajo el que obtiene una mayor presencia con 44.35% (55) de los trabajadores evaluados. De manera contraria los niveles de riesgo Medio, Alto y Muy Alto, representan el 36.3% del total de los trabajadores evaluados siendo el nivel de riesgo Medio el que representa un 28.23%(35) del total.

Tabla 9. Resultados de las Evaluaciones de los Niveles de Riesgo de los Trabajadores en la Empresa.

Evaluación de los Niveles de Riesgo de los Trabajadores					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	24	55	35	9	1
%	19.35%	44.35%	28.23%	7.26%	0.81%

5.3.1.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo

En la figura 5 se muestra el resultado con base en la mediana de las evaluaciones de los trabajadores de la empresa. El resultado global de la empresa arrojó un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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.

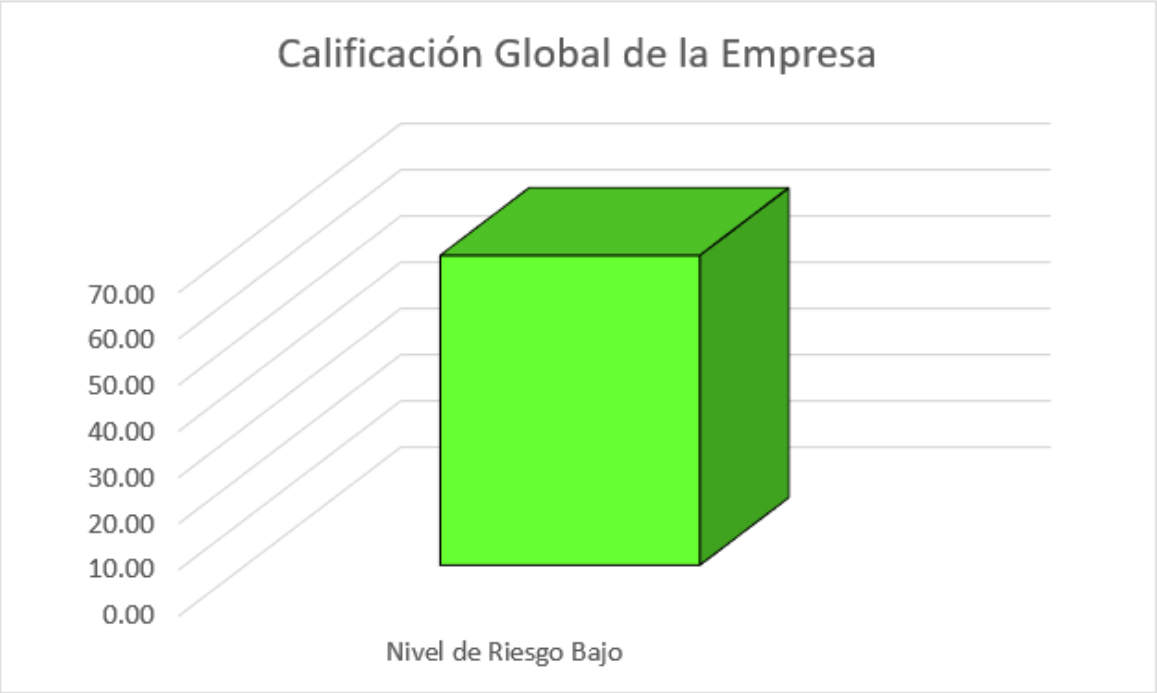


Figura 5. Resultado Global con Base en la Mediana de las Evaluaciones.

5.3.1.2 Evaluación de las Categorías

5.3.1.2.1 Distribución de Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 10 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores en cada categoría, también se observa que en las categorías “Ambiente de Trabajo” con 76.61% (95), “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” con 92.74% (115) y “Entono Organizacional” con 92.74 (115) de los trabajadores evaluados, obtuvieron un nivel de riesgo Bajo o Nulo, mientras que las categorías “Factores Propios de la Actividad” con 79.84% (99) y “Organización del Tiempo de Trabajo" con 60.48% (75) de los trabajadores evaluados, obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio, Alto y Muy Alto.

Tabla 10. Resultados Globales de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	44	51	23	5	1
%	35.48%	41.13%	18.55%	4.03%	0.81%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	25	78	20	1
%	0.81%	19.35%	62.90%	16.13%	0.81%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	17	32	48	21	6
%	8.06%	31.45%	38.71%	16.94%	4.84%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	76	39	7	1	1
%	61.29%	31.45%	5.65%	0.81%	0.81%
Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	92	23	7	2	0
%	74.19%	18.55%	5.65%	1.61%	0.00%

5.3.1.2.2 Resultado Final de la Evaluación Global de la Categorías

En la figura 6 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de las categorías. Se observa que las categorías “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede

considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que la categoría “Ambiente de Trabajo” obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Finalmente, las categorías “Factores Propios de la Actividad” y “Organización del Tiempo de Trabajo”, obtuvieron un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

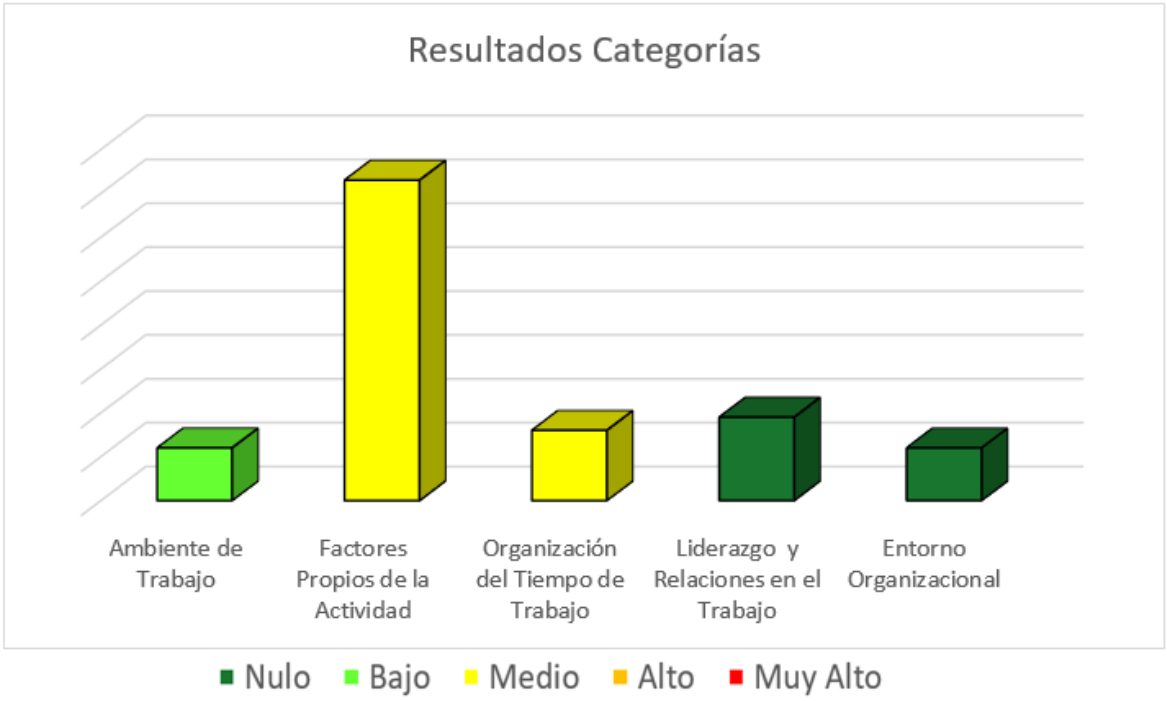


Figura 6. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Categorías en la Empresa.

5.3.1.3. Evaluación de los Dominios

5.3.1.3.1 Distribución de los resultados de los dominios

En la tabla 11 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores por dominio, se observa que en la mayoría de los dominios se obtuvieron niveles de riesgo entre Bajo y Nulo, excepto por los dominios “Carga de Trabajo” con 70.97% (88) y “Jornada de Trabajo” con 92.74% (115) de los trabajadores evaluados, que obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio, Alto y Muy Alto.

Tabla 11. Resultados de la Evaluación con Base en la Mediana de los Dominios en la Empresa.

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	44	51	23	5	1
%	35.48%	41.13%	18.55%	4.03%	0.81%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	8	28	54	32	2
%	6.45%	22.58%	43.55%	25.81%	1.61%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	40	42	30	9	3
%	32.26%	33.87%	24.19%	7.26%	2.42%
Jornada de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	4	50	55	10
%	4.03%	3.23%	40.32%	44.35%	8.06%
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	54	38	24	6	2
%	43.55%	30.65%	19.35%	4.84%	1.61%
Liderazgo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	94	16	6	4	4
%	75.81%	12.90%	4.84%	3.23%	3.23%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto

Número	120	2	2	0	0
%	96.77%	1.61%	1.61%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	107	8	5	3	1
%	86.29%	6.45%	4.03%	2.42%	0.81%
Reconocimiento del Desempeño					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	82	27	13	2	0
%	66.13%	21.77%	10.48%	1.61%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	81	40	3	0	0
%	65.32%	32.26%	2.42%	0.00%	0.00%

5.3.1.3.2 Resultado Final de la Evaluación Global de los Dominios

En la figura 7 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de los dominios, se puede observar que los dominios “Liderazgo”, “Relaciones en el Trabajo”, “Violencia”, “Reconocimiento del Desempeño” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que los dominios “Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, “Falta de Control Sobre el Trabajo” e “Interferencia en la Relación Trabajo – Familia”, obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Del mismo modo el dominio “Carga de Trabajo” obtuvo un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral y finalmente el dominio

“Jornada de Trabajo” obtuvo un nivel de riesgo Alto, por lo que se requiere realizar un análisis que permita 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 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.

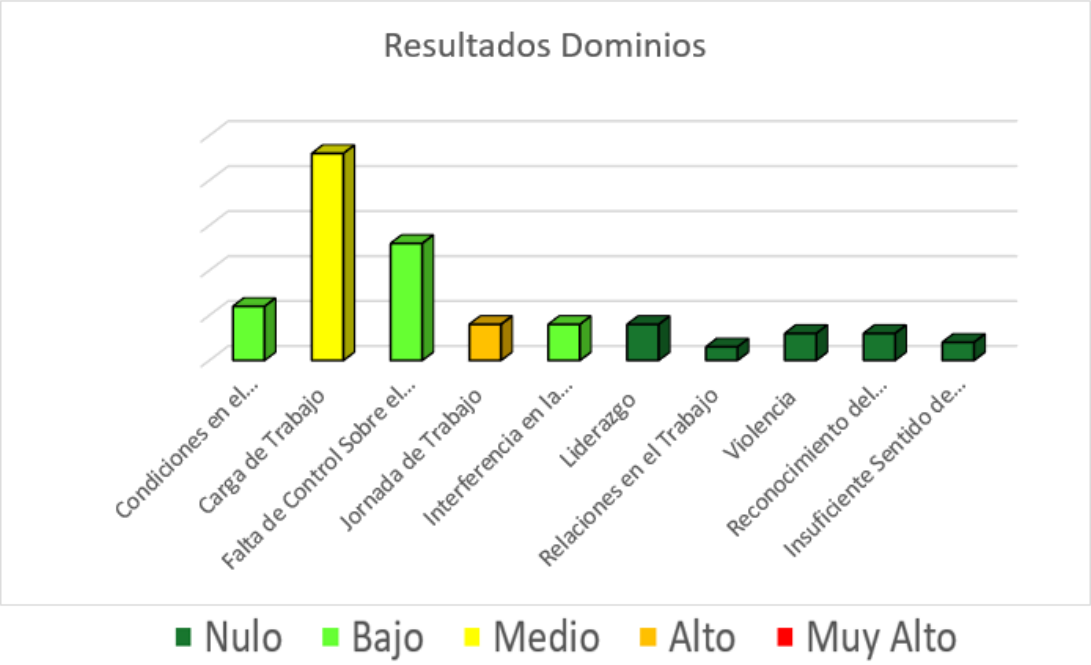


Figura 7. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios de la Empresa.

5.3.1.4 Resumen Global de la Empresa

A manera de resumen se presenta la tabla 12, que muestra de forma simplificada los resultados con base a las medianas de la evaluación de los niveles de riesgo del departamento.

Tabla 12. Resultados Sintetizados de la Evaluación de la Empresa.

TABLA DE RESUMEN GLOBAL							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	6.00	Bajo	Ambiente de Trabajo	6.00	Bajo	67.00	Bajo
Carga de Trabajo	23.00	Medio	Factores Propios de la Actividad	36.50	Medio		
Falta de Control Sobre el Trabajo	13.00	Bajo					
Jornada de Trabajo	4.00	Alto	Organización del Tiempo de Trabajo	8.00	Medio		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	4.00	Bajo					
Liderazgo	4.00	Nulo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	9.50	Nulo		
Relaciones en el Trabajo	1.50	Nulo					
Violencia	3.00	Nulo					
Reconocimiento del Desempeño	3.00	Nulo	Entorno Organizacional	6.00	Nulo		
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	2.00	Nulo					

5.3.2 Evaluación de los Departamentos

5.3.2.1 Distribución de los Trabajadores

En la tabla 13 se muestra la distribución de los trabajadores evaluados en los diferentes departamentos de la empresa.

Tabla 13. Distribución de los Trabajadores Evaluados en los Diferentes Departamentos de la Empresa.

No.	Departamento	Número de trabajadores
1	Administración	30
2	Almacén de refacciones	3
3	Almacén producto terminado	15
4	Calidad	4
5	Decorado	33
6	Eléctricos	5
7	Formación	20
8	Proceso químico y ecología	5
9	Taller de aparatos y herramental	4
10	Transportación	5
Total		124

5.3.2.2 Evaluación del Departamento Administración

5.3.2.2.1 Resultados Generales del Departamento

Como se muestra en la Tabla 13, la muestra tomada del departamento de Administración fue de 30 trabajadores, cuyos resultados se muestran a continuación:

5.3.2.2.1.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 14, se muestran los resultados de los niveles de riesgo por cantidad y porcentaje de trabajadores del departamento. Se puede observar que 63.33% (19) de los trabajadores evaluados en el departamento de Administración, representan un nivel de riesgo entre Nulo y Bajo, siendo el nivel de riesgo Bajo el que tiene mayor presencia con 43.33% (13) de los trabajadores evaluados. De manera contraria los niveles de riesgo Medio, Alto y Muy Alto, representan el 36.67% (11) del total de los trabajadores evaluados siendo el nivel de riesgo Medio quien cuenta con 23.33%(7) del total.

Tabla 14. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento de Administración.

Evaluación Administración					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	6	13	7	4	0
%	20.00%	43.33%	23.33%	13.33%	0.00%

5.3.2.2.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo

En la figura 8 se muestra el resultado con base en la mediana de la evaluación de los trabajadores en el departamento de Administración, en la cual se obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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.

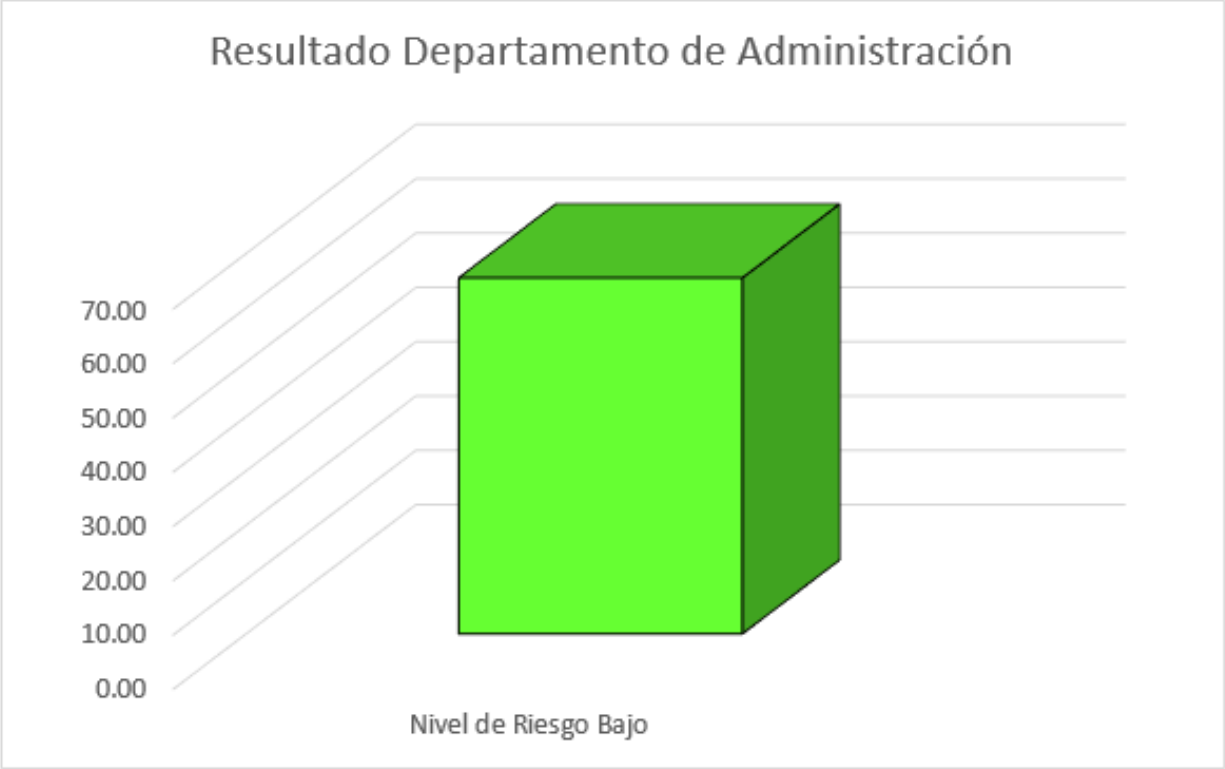


Figura 8. Resultado del Nivel de riesgo con Base en la Mediana del Departamento de Administración.

5.3.2.2.2 Evaluación de las Categorías

5.3.2.2.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 15 se muestran los resultados de la evaluación de las categorías por cantidad y porcentaje de trabajadores en el departamento de Administración, se observa que en las categorías "Ambiente de Trabajo", "Liderazgo" y Relaciones en el Trabajo" y "Entorno Organizacional", obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que las categorías "Factores Propios de la Actividad" con 20% (24) y "Organización del Tiempo de Trabajo" con 60% (18) de los trabajadores evaluados, obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio, Alto o Muy Alto.

Tabla 15. Resultados de las Evaluaciones de las Categorías en el Departamento de Administración.

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	22	6	2	0	0
%	73.33%	20.00%	6.67%	0.00%	0.00%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	6	15	9	0
%	0.00%	20.00%	50.00%	30.00%	0.00%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	9	10	7	1
%	10.00%	30.00%	33.33%	23.33%	3.33%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	16	10	3	1	0
%	53.33%	33.33%	10.00%	3.33%	0.00%
Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	24	4	2	0	0
%	80.00%	13.33%	6.67%	0.00%	0.00%

5.3.2.2.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías

En la figura 9 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de las categorías en el departamento, se observa que “Ambiente de Trabajo”, “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales. Mientras que las categorías “Factores Propios de la Actividad” y “Organización del tiempo de Trabajo”, obtuvieron un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar

la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

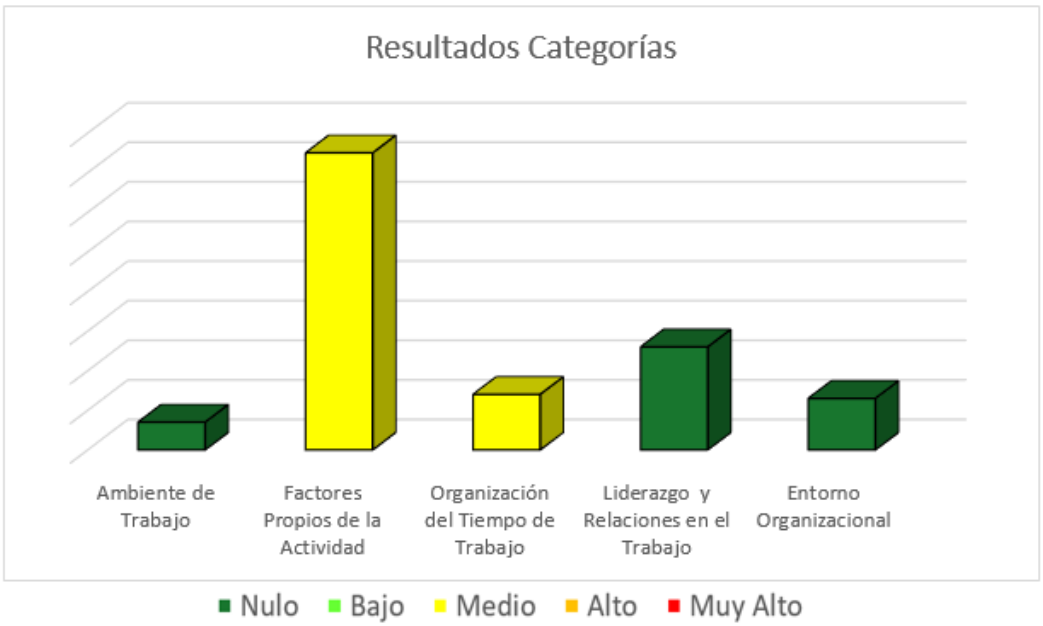


Figura 9. Resultado de la Evaluación de las Categorías en el Departamento de Administración.

5.3.2.2.3 Evaluación de los Dominios

5.3.2.2.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios

En la tabla 16 se muestran los resultados de las evaluaciones de los dominios por cantidad y porcentaje en el departamento de Administración, en la cual se observa que en los factores “Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, “Falta de Control Sobre el Trabajo”, “Interferencia en la Relación Trabajo – Familia”, “Liderazgo”, “Relaciones en el Trabajo”, “Violencia”, “Reconocimiento del Desempeño” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad” obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que

los dominios “Carga de Trabajo” con 76.67% (23) y “Jornada de Trabajo” con 80% (24) , obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio, Alto y Muy Alto.

Tabla 16. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento de Administración.

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	22	6	2	0	0
%	73.33%	20.00%	6.67%	0.00%	0.00%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	7	9	13	1
%	0.00%	23.33%	30.00%	43.33%	3.33%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	9	14	6	1	0
%	30.00%	46.67%	20.00%	3.33%	0.00%
Jornada de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	3	13	8	3
%	10.00%	10.00%	43.33%	26.67%	10.00%
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	6	12	11	1	0
%	20.00%	40.00%	36.67%	3.33%	0.00%
Liderazgo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	21	6	2	1	0
%	70.00%	20.00%	6.67%	3.33%	0.00%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	28	0	2	0	0
%	93.33%	0.00%	6.67%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto

Número	26	2	1	0	1
%	86.67%	6.67%	3.33%	0.00%	3.33%
Reconocimiento del Desempeño					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	18	10	2	0	0
%	60.00%	33.33%	6.67%	0.00%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	23	7	0	0	0
%	76.67%	23.33%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.2.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios

En la figura 10 se muestran los resultados de los dominios con base en la mediana de las calificaciones. Se observa que los factores “Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, “Liderazgo”, “Relaciones en el Trabajo”, “Violencia”, “Reconocimiento del Desempeño” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que los dominios “Falta de Control Sobre el Trabajo” e “Interferencia en la Relación Trabajo – Familia”, obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Por último, los dominios “Carga de Trabajo” y “Jornada de Trabajo”, obtuvieron un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

Figura 10. Resultado de la Evaluación de los Dominios en el Departamento de Administración.

5.3.2.2.4 Resumen del Departamento Administración

A manera de resumen se presenta la tabla 17, que muestra de forma simplificada los resultados con base a las medianas de la evaluación de los niveles de riesgo en el departamento de Administración.

Tabla 17. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento.

TABLA DE RESUMEN ADMINISTRACIÓN							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	3.50	Nulo	Ambiente de Trabajo	3.50	Nulo	65.50	Bajo
Carga de Trabajo	25.00	Medio	Factores Propios de la Actividad	37.50	Medio		
Falta de Control Sobre el Trabajo	13.00	Bajo					
Jornada de Trabajo	2.50	Medio	Organización del Tiempo de Trabajo	7.00	Medio		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	5.00	Bajo					
Liderazgo	5.00	Nulo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	13.00	Nulo		
Relaciones en el Trabajo	4.00	Nulo					
Violencia	2.50	Nulo					
Reconocimiento del Desempeño	4.50	Nulo	Entorno Organizacional	6.50	Nulo		
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	2.00	Nulo					

5.3.2.3 Evaluación del Departamento Almacén de Refacciones

Como se muestra en la Tabla 13, la muestra tomada del departamento Almacén de Refacciones fue de 5 trabajadores, cuyos resultados se muestran a continuación:

5.3.2.3.1 Resultados Generales del Departamento

5.3.2.3.1.1 Distribución de los Resultados Generales

En la tabla 18, se muestran los resultados de los niveles de riesgo por cantidad y porcentaje de trabajadores del departamento Almacén de Refacciones. Se puede observar que 66.67% (2) de los trabajadores evaluados representan un nivel de riesgo Nulo y el 33.33% (1) un nivel de riesgo Bajo.

Tabla 18. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento Almacén de Refacciones.

Almacén de Refacciones					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	1	0	0	0
%	66.67%	33.33%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.3.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo

En la figura 11 se muestra el resultado general del departamento con base en la mediana de las evaluaciones de los trabajadores, donde se obtuvo un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales.

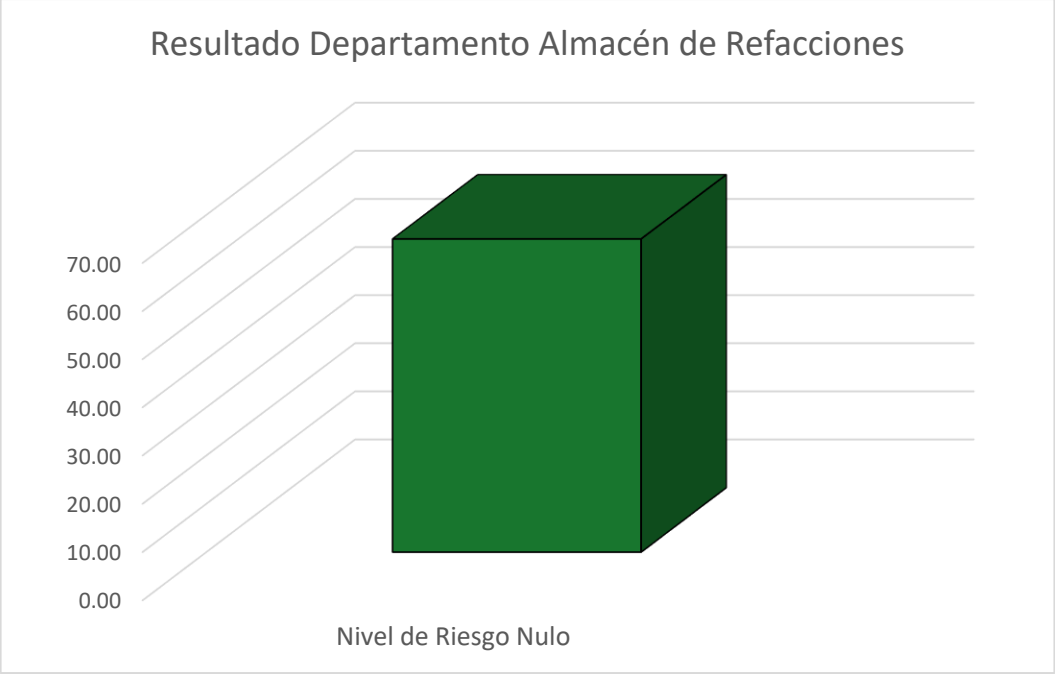


Figura 11. Resultado General del Departamento.

5.3.2.3.2 Evaluación de las Categorías

5.3.2.3.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 19 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores en cada categoría en el departamento Almacén de Refacciones, se observa que las categorías “Ambiente de Trabajo”, “Organización del Tiempo de Trabajo”, “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional”, obtuvieron un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que la categoría “Factores Propios de la Actividad”, obtuvo en su mayoría un nivel de riesgo Medio con el 66.67% (2) de los trabajadores evaluados.

Tabla 19. Resultados de las Evaluaciones de las Categorías en el Departamento Almacén de Refacciones

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	2	0	0	0
%	33.33%	66.67%	0.00%	0.00%	0.00%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	1	2	0	0
%	0.00%	33.33%	66.67%	0.00%	0.00%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	3	0	0	0
%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.3.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías

En la figura 12 se muestran los resultados de las categorías con base en la mediana de las calificaciones obtenidas en la evaluación. Se observa que las categorías “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que las categorías “Ambiente de Trabajo” y “Organización del Tiempo de Trabajo” obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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, por último, la categoría “Factores Propios de la Actividad”, obtuvo un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

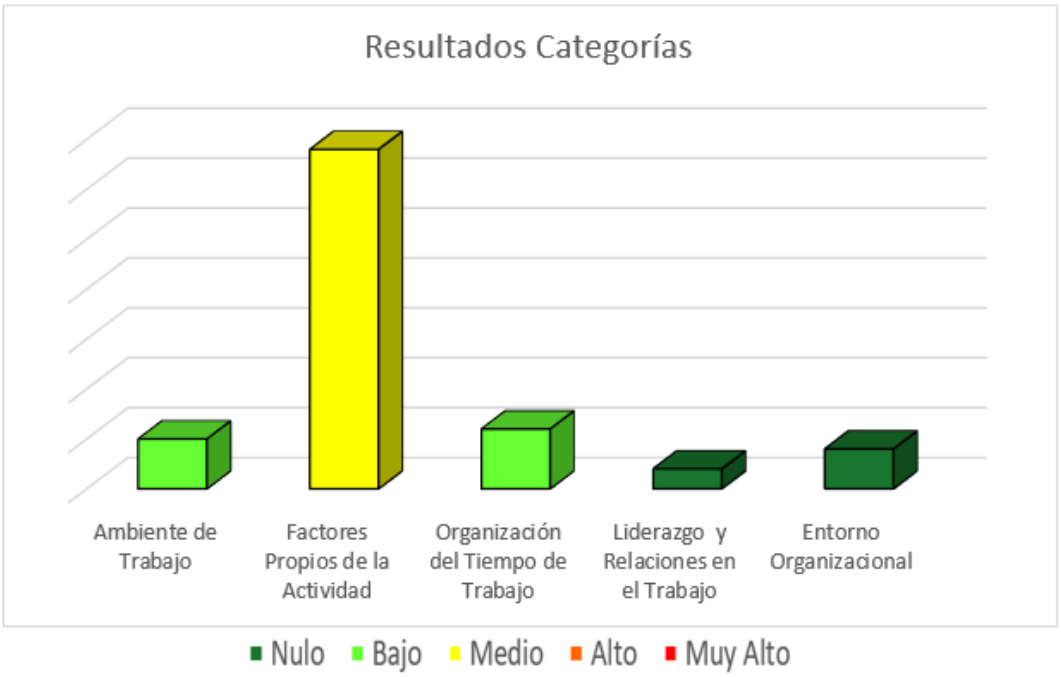


Figura 12. Resultado con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento Almacén de Refacciones.

5.3.2.3.3 Evaluación de los Dominios

5.3.2.3.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios

En la tabla 20 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores de los dominios, dentro del departamento, donde se observa que los niveles de riesgo Nulo y Bajo son los que predominan en la mayoría de las evaluaciones, a excepción de “Carga de Trabajo” y “Jornada de Trabajo”, quienes cuentan con 66.67% (2) y 100% (3) de los trabajadores evaluados en niveles de riesgo Medio y Alto respectivamente.

Tabla 20. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento Almacén de Refacciones.

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	2	0	0	0
%	33.33%	66.67%	0.00%	0.00%	0.00%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	0	2	0	0
%	33.33%	0.00%	66.67%	0.00%	0.00%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	1	0	0	0
%	66.67%	33.33%	0.00%	0.00%	0.00%
Jornada de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	0	3	0
%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Liderazgo					

Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Reconocimiento del Desempeño					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	2	0	0	0
%	33.33%	66.67%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.3.3.2 Resultado Final de la Evaluación Global de los Dominios

En la figura 13 se muestran los resultados con base en la mediana de las evaluaciones de los dominios en el departamento Almacén de Refacciones, se puede observar que los dominios "Falta de Control Sobre el Trabajo", "Interferencia en la relación Trabajo – Familia" , "Liderazgo", "Relaciones en el Trabajo", "Violencia" y "Reconocimiento del Desempeño", obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, a su vez, los dominios "Condiciones en el Ambiente de Trabajo" " e "Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad" obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Del mismo modo el dominio “Carga de Trabajo” obtuvo un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral. Por último el dominio “Jornada de Trabajo”, obtuvo un nivel del riesgo Alto, por lo que se requiere realizar un análisis que permita 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 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.

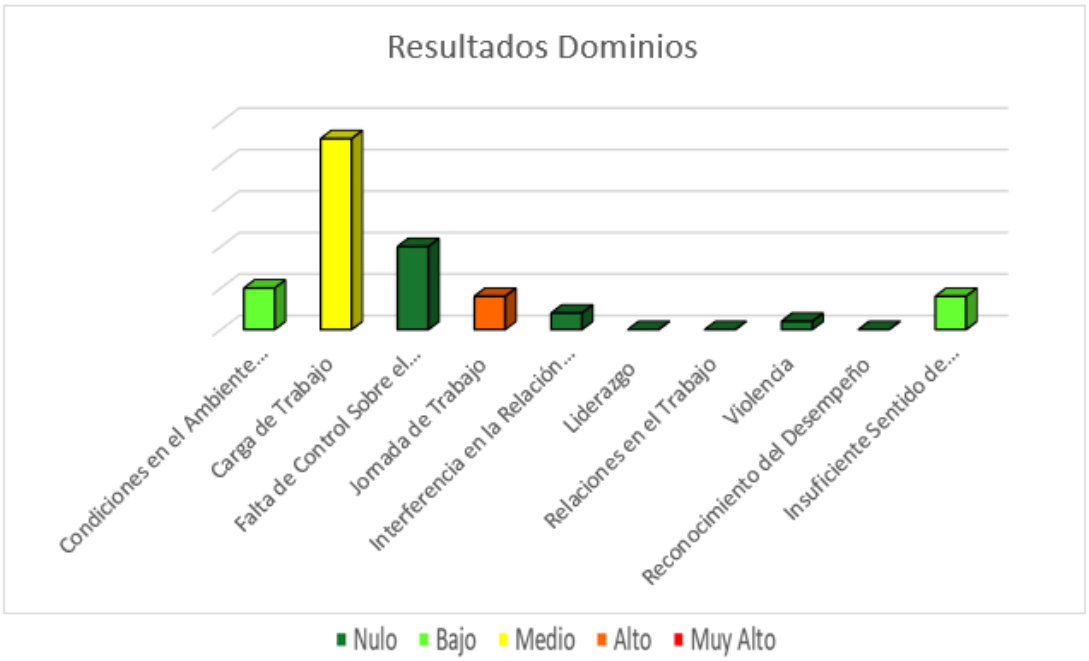


Figura 13. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.

5.3.2.3.4 Resumen del Departamento Almacén de Refacciones

A manera de resumen se presenta la tabla 21 que de muestra de forma simplificada los resultados con base a las medianas de la evaluación de los niveles de riesgo del departamento.

Tabla 21. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento.

TABLA DE RESUMEN ALMACÉN DE REFACCIONES							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	5.00	Bajo	Ambiente de Trabajo	5.00	Bajo	48.00	Nulo
Carga de Trabajo	23.00	Medio	Factores Propios de la Actividad	34.00	Medio		
Falta de Control Sobre el Trabajo	10.00	Nulo					
Jornada de Trabajo	4.00	Alto	Organización del Tiempo de Trabajo	6.00	Bajo		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	2.00	Nulo					
Liderazgo	0.00	Nulo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	2.00	Nulo		
Relaciones en el Trabajo	0.00	Nulo					
Violencia	1.00	Nulo					

Reconocimiento del Desempeño	0.00	Nulo	Entorno Organizacional	4.00	Nulo		
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	4.00	Bajo					

5.3.2.4 Evaluación del Departamento Almacén de Producto Terminado

Como se muestra en la Tabla 13, la muestra tomada del departamento Almacén de Producto Terminado fue de 15 trabajadores, cuyos resultados se muestran a continuación:

5.3.2.4.1 Resultados Generales del Departamento

5.3.2.4.1.1 Distribución de los Resultados Generales

En la tabla 22, se muestran los resultados de los niveles de riesgo por cantidad y porcentaje de trabajadores en el departamento Almacén Producto Terminado. Se puede observar que el 60% (9) de los trabajadores evaluados representan un nivel de riesgo entre Nulo y Bajo, siendo el nivel de riesgo Bajo el que tiene una mayor presencia con 40% (6) de los trabajadores evaluados. De manera contraria los niveles de riesgo Medio, Alto y Muy Alto, representan el 40% (6) del total de los trabajadores evaluados siendo el nivel de riesgo Medio el que representa un 33.33%(5) del total.

Tabla 22. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento.

Almacén Producto Terminado					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	6	5	1	0
%	20.00%	40.00%	33.33%	6.67%	0.00%

5.3.2.4.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo

En la figura 14 se muestra el resultado del departamento Almacén Producto Terminado con base en la mediana de las evaluaciones de los trabajadores, en donde se obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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.

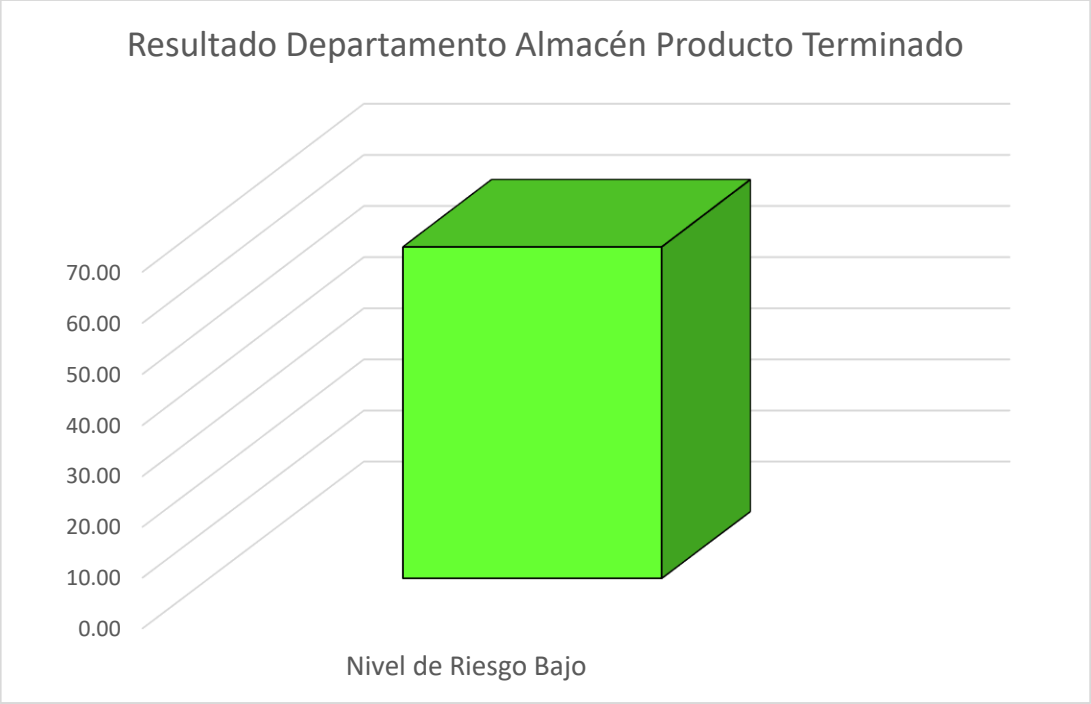


Figura 14. Resultado Global con Base en la Mediana de las Evaluaciones del Departamento.

5.3.2.4.2 Evaluación de las Categorías.

5.3.2.4.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 23 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores en cada categoría del departamento Almacén Producto Terminado, se observa que las categorías "Ambiente de Trabajo", "Liderazgo y Relaciones en el Trabajo" y "Entorno Organizacional", obtuvieron un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que las categorías "Factores Propios de la Actividad" con 73.33% (11) y "Organización del Tiempo de Trabajo" con 60% (9) de los trabajadores evaluados, obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio, Alto y Muy Alto.

Tabla 23. Distribución de Resultados de los Niveles de Riesgo en las Categorías en el Departamento

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	6	6	0	0
%	20.00%	40.00%	40.00%	0.00%	0.00%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	4	10	1	0
%	0.00%	26.67%	66.67%	6.67%	0.00%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	3	6	2	1
%	20.00%	20.00%	40.00%	13.33%	6.67%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	9	5	1	0	0
%	60.00%	33.33%	6.67%	0.00%	0.00%

Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	9	5	1	0	0
%	60.00%	33.33%	6.67%	0.00%	0.00%

5.3.2.4.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías

En la figura 15 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de las categorías, se observa que las categorías, “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional”, obtuvieron un nivel de Riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que la categoría “Ambiente de Trabajo”, obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Por su parte, las categorías “Factores Propios de la Actividad” y “Organización del Tiempo de Trabajo”, obtuvieron un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

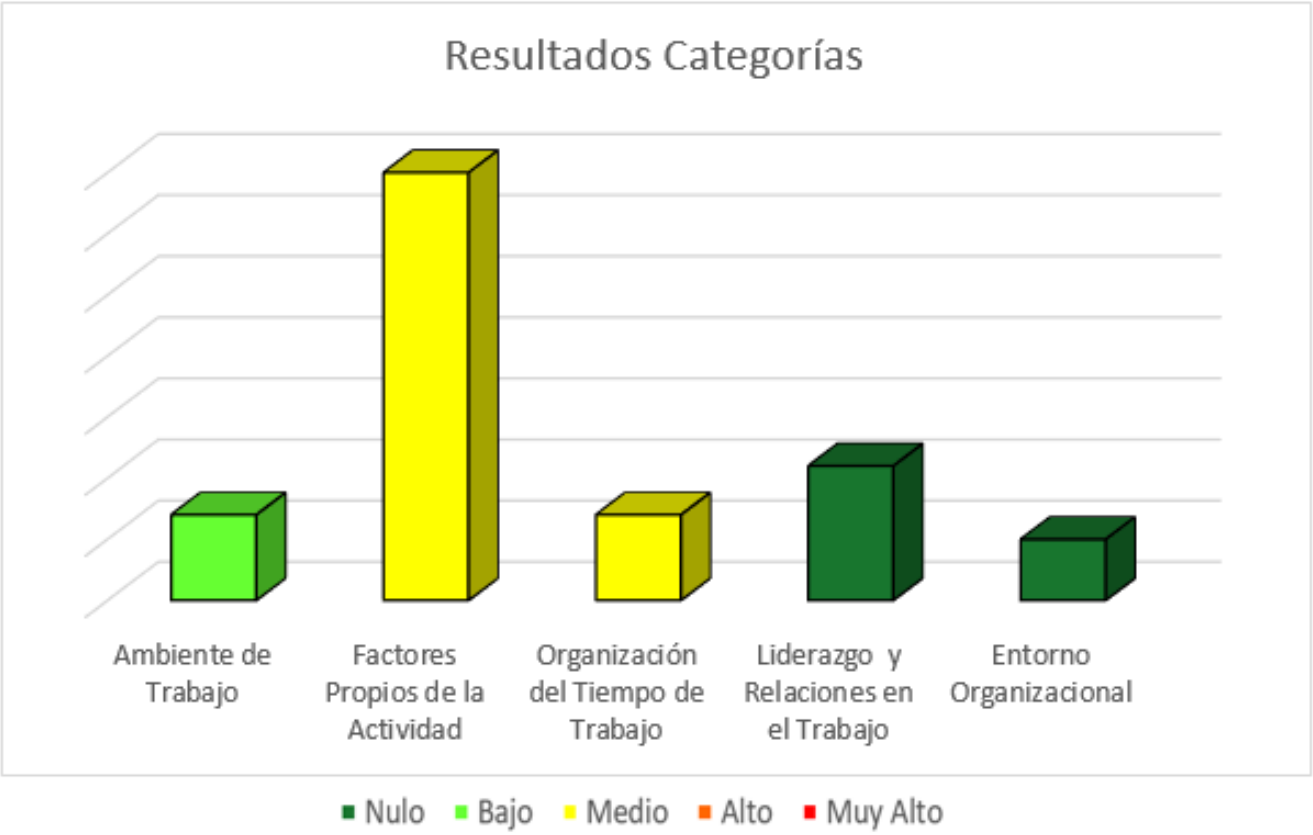


Figura 15. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento Almacén Producto Terminado.

5.3.2.4.3 Evaluación de los Dominios

5.3.2.4.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios

En la tabla 24 se muestra el nivel de riesgo de los dominios por número y porcentaje de trabajadores, dentro del departamento Almacén Producto Terminado, en la cual se observa que en la mayoría de los dominios se obtuvo un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, a excepción de “Carga de Trabajo”, con 60% (9) y “Jornada de Trabajo” con 93.33% (14) de los trabajadores del departamento evaluados, obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio, Alto y Muy Alto.

Tabla 24. Distribución de Resultados por Nivel de Riesgo de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	6	6	0	0
%	20.00%	40.00%	40.00%	0.00%	0.00%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	5	8	1	0
%	6.67%	33.33%	53.33%	6.67%	0.00%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	6	5	3	1	0
%	40.00%	33.33%	20.00%	6.67%	0.00%
Jornada de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	1	7	6	1
%	0.00%	6.67%	46.67%	40.00%	6.67%
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	7	5	1	1	1
%	46.67%	33.33%	6.67%	6.67%	6.67%
Liderazgo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	12	2	1	0	0
%	80.00%	13.33%	6.67%	0.00%	0.00%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	14	1	0	0	0
%	93.33%	6.67%	0.00%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	10	3	1	1	0
%	66.67%	20.00%	6.67%	6.67%	0.00%

Reconocimiento del Desempeño					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	9	4	2	0	0
%	60.00%	26.67%	13.33%	0.00%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	9	5	1	0	0
%	60.00%	33.33%	6.67%	0.00%	0.00%

5.3.2.4.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios

En la figura 16 se muestran los resultados con base en la mediana de la evaluación de los dominios en el departamento Almacén Producto Terminado, se puede observar que los dominios "Liderazgo", "Relaciones en el Trabajo", "Violencia", "Reconocimiento del Desempeño" e "Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad" obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, a su vez, los dominios "Condiciones en el Ambiente de Trabajo", "Falta de Control en el Trabajo" e "Interferencia en la relación Trabajo –Familia", obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Por último, los dominios "Carga de Trabajo" y "Jornada de Trabajo" obtuvieron un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

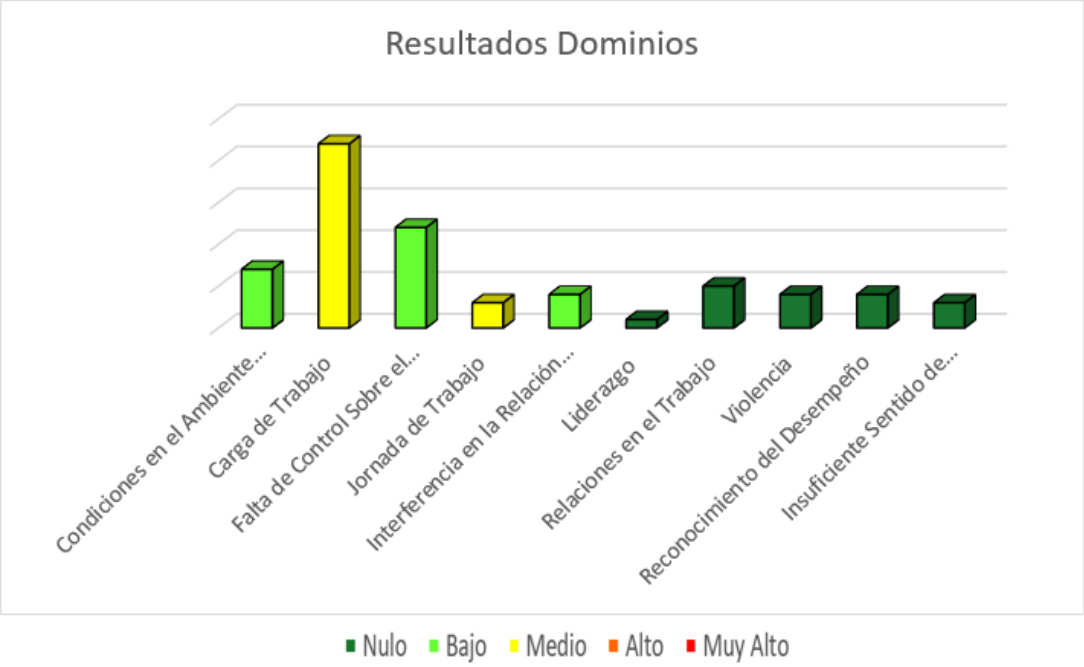


Figura 16. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento Almacén Producto Terminado.

5.3.2.4.4 Resumen del departamento Almacén de Producto Terminado

A manera de resumen se presenta la tabla 25, que muestra de forma simplificada los resultados con base a las medianas de la evaluación de los niveles de riesgo en el departamento.

Tabla 25. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento.

TABLA DE RESUMEN ALMACÉN DE PRODUCTO TERMINADO							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	7.00	Bajo	Ambiente de Trabajo	7.00	Bajo	65.00	Bajo
Carga de Trabajo	22.00	Medio	Factores Propios de la Actividad	35.00	Medio		
Falta de Control Sobre el Trabajo	12.00	Bajo					
Jornada de Trabajo	3.00	Medio	Organización del Tiempo de Trabajo	7.00	Medio		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	4.00	Bajo					
Liderazgo	1.00	Nulo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	11.00	Nulo		
Relaciones en el Trabajo	5.00	Nulo					
Violencia	4.00	Nulo					
Reconocimiento del Desempeño	4.00	Nulo	Entorno Organizacional	5.00	Nulo		
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	3.00	Nulo					

5.3.2.5 Evaluación del Departamento de Calidad

Como se muestra en la Tabla 13, la muestra tomada del departamento de Calidad fue de 4 trabajadores, cuyos resultados se muestran a continuación

5.3.2.5.1 Resultados Generales del Departamento

5.3.2.5.1.1 Distribución de los Resultados Generales

En la tabla 26 se muestran los resultados de la evaluación general de los trabajadores en el departamento, se puede observar que 50% (2) de los trabajadores evaluados representan un nivel de riesgo entre Bajo, mientras que el 50% (2) restante, obtuvieron un nivel de riesgo Medio.

Tabla 26. Distribución de Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento.

Calidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	2	2	0	0
%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.5.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo

En la figura 17 se muestra el resultado con base en la mediana de las evaluaciones del departamento de Calidad, en la cual se obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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.

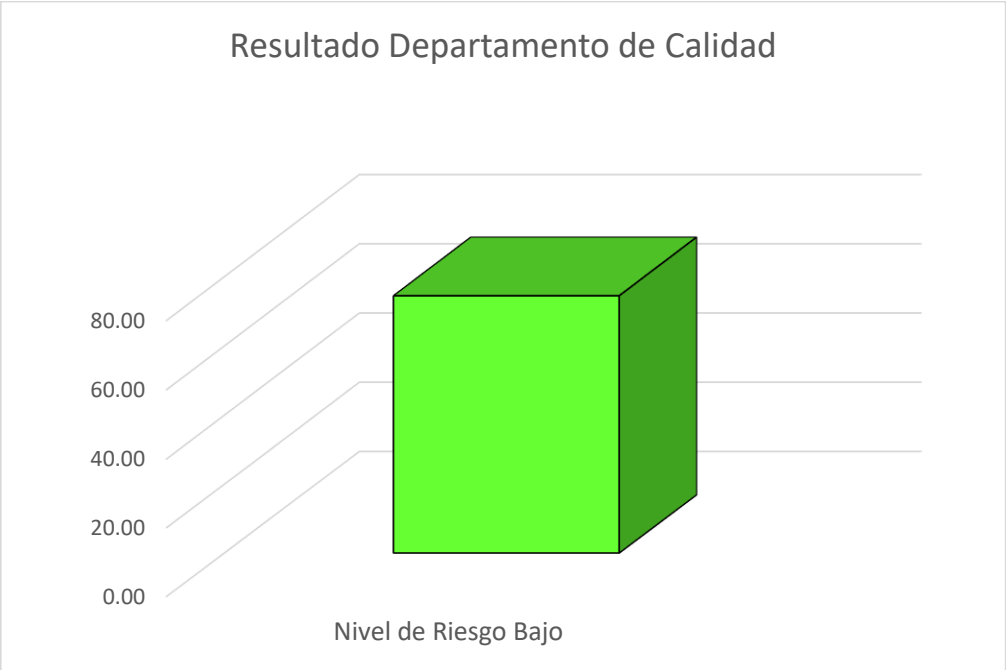


Figura 17. Resultado Global del Departamento Calidad con Base en la Mediana de las Evaluaciones.

5.3.2.5.2 Evaluación de las Categorías

5.3.2.5.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 27 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores en cada categoría del departamento de Calidad, se observa que las categorías “Ambiente de Trabajo”, “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y ”Entorno Organizacional”, obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que la categoría “Factores Propios de la Actividad” con 75% (3) y “Organización del Tiempo de Trabajo” con 75% (3) de los trabajadores evaluados, obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio y Alto.

Tabla 27. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	1	0	0	0
%	75.00%	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	4	0	0
%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	0	2	1	0
%	25.00%	0.00%	50.00%	25.00%	0.00%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	2	0	0	0
%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	2	0	0	0
%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.5.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías

En la figura 18 se muestran los resultados de las categorías con base en la mediana de las calificaciones. Aquellas que obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, fueron “Ambiente de Trabajo” y “Entorno Organizacional”, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que la categoría “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Finalmente, las categorías “Factores Propios de la Actividad” y “Organización del Tiempo de Trabajo” obtuvieron un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

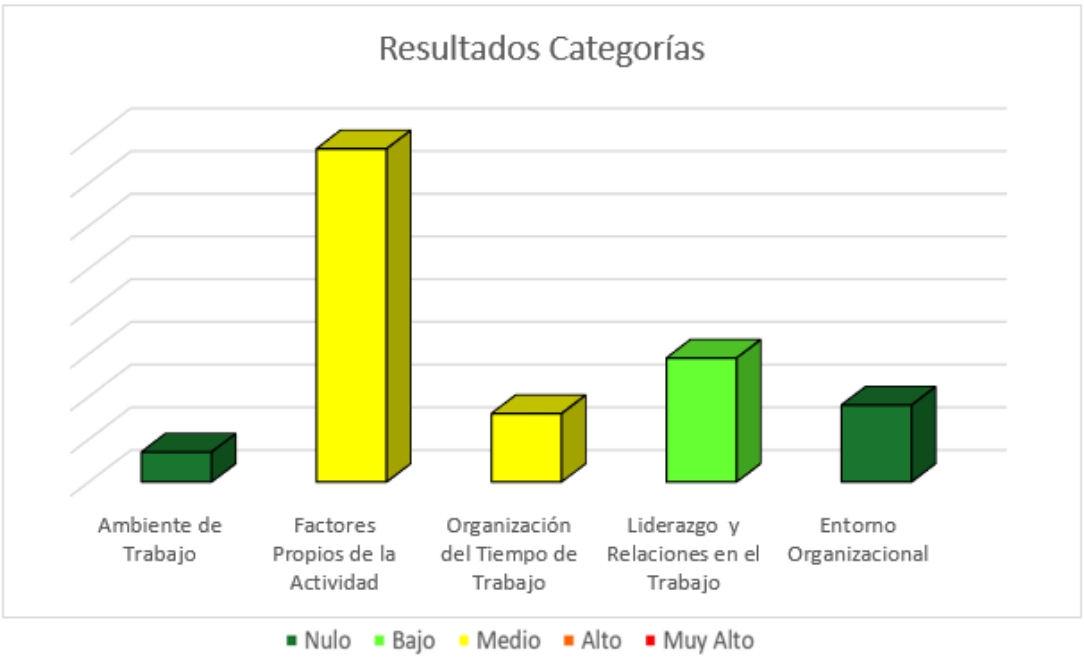


Figura 28. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.

5.3.2.5.3 Evaluación de los Dominios

5.3.2.5.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios

En la tabla 28 se muestra el nivel de riesgo de los dominios por número y porcentaje de trabajadores dentro del departamento de calidad, en la cual se observa que en los dominios “Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, “Interferencia en la Relación Trabajo – Familia”,

“Relaciones en el Trabajo”, “Violencia”, “Reconocimiento del Desempeño” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad”, obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que los dominios “Carga de Trabajo”, “Falta de Control Sobre el Trabajo” y “Jornada de Trabajo” obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Medio, Alto y Muy Alto. Por último, el dominio “Liderazgo” obtuvo un resultado dividido, ya que el 50% (2) de los trabajadores evaluados presentaron un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que el 50% (2) restante obtuvo un nivel de riesgo entre Medio y Muy Alto.

Tabla 28. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	1	0	0	0
%	75.00%	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	0	3	0	0
%	25.00%	0.00%	75.00%	0.00%	0.00%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	1	2	1	0
%	0.00%	25.00%	50.00%	25.00%	0.00%
Jornada de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	0	2	0	1
%	25.00%	0.00%	50.00%	0.00%	25.00%
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	3	0	0	0
%	25.00%	75.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Liderazgo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	0	1	1	0

%	50.00%	0.00%	25.00%	25.00%	0.00%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Reconocimiento del Desempeño					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	3	0	0	0
%	25.00%	75.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	1	0	0	0
%	75.00%	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.5.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios

En la figura 19 se muestran los resultados con base en la mediana, de las evaluaciones de los dominios en el departamento de Calidad, se puede observar que los dominios “Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, “Liderazgo”, “Relaciones en el Trabajo”, “Violencia” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e inestabilidad” obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, a su vez, los dominios “Interferencia en la Relación Trabajo –Familia” y “Reconocimiento del Desempeño” obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Por último, los

dominios “Carga de Trabajo”, “Falta de Control Sobre el Trabajo” y “Jornada de Trabajo” obtuvieron un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

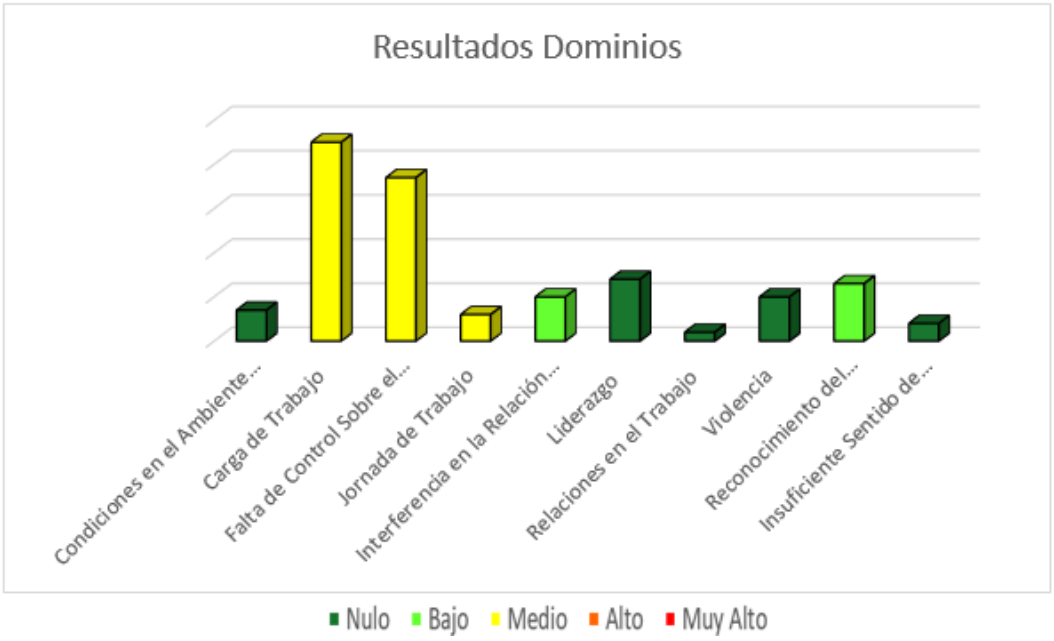


Figura 19. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento de Calidad.

5.3.2.5.4 Resumen del Departamento de Calidad

A manera de resumen se presenta la tabla 29, que muestra de forma simplificada los resultados con base a las medianas de la evaluación de los niveles de riesgo en el departamento.

Tabla 29. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento.

TABLA DE RESUMEN CALIDAD							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	3.50	Nulo	Ambiente de Trabajo	3.50	Nulo	74.50	Bajo
Carga de Trabajo	22.50	Medio	Factores Propios de la Actividad	39.00	Medio		
Falta de Control Sobre el Trabajo	18.50	Medio					
Jornada de Trabajo	3.00	Medio	Organización del Tiempo de Trabajo	8.00	Medio		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	5.00	Bajo					
Liderazgo	7.00	Nulo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	14.50	Bajo		
Relaciones en el Trabajo	1.00	Nulo					
Violencia	5.00	Nulo					
Reconocimiento del Desempeño	6.50	Bajo	Entorno Organizacional	9.00	Nulo		
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	2.00	Nulo					

5.3.2.6 Evaluación del Departamento de Decorado

Como se muestra en la Tabla 13, la muestra tomada del departamento de Decorado fue de 33 trabajadores, cuyos resultados se muestran a continuación:

5.3.2.6.1 Resultados Generales del Departamento

5.3.2.6.1.1 Distribución de los Resultados Generales

En la tabla 30 se muestran los resultados de los niveles de riesgo por cantidad y porcentaje de trabajadores en el departamento de Decorado. Se puede observar que 51.52% (17) de los trabajadores evaluados presentan un nivel de riesgo entre Nulo y Bajo, siendo el nivel de riesgo Bajo el que obtiene una mayor presencia con 42.42% (14) de los trabajadores evaluados. De manera contraria los niveles de riesgo Medio, Alto y Muy Alto, representan el 48.48% (16) del total de los trabajadores evaluados siendo el nivel de riesgo Medio el que presenta un 39.39%(13) del total.

Tabla 30. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento de Decorado.

Decorado					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	14	13	2	1
%	9.09%	42.42%	39.39%	6.06%	3.03%

5.3.2.6.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo

En la figura 20 se muestra el resultado de la evaluación de los trabajadores con base en la mediana en el departamento de Decorado, en la cual se obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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.

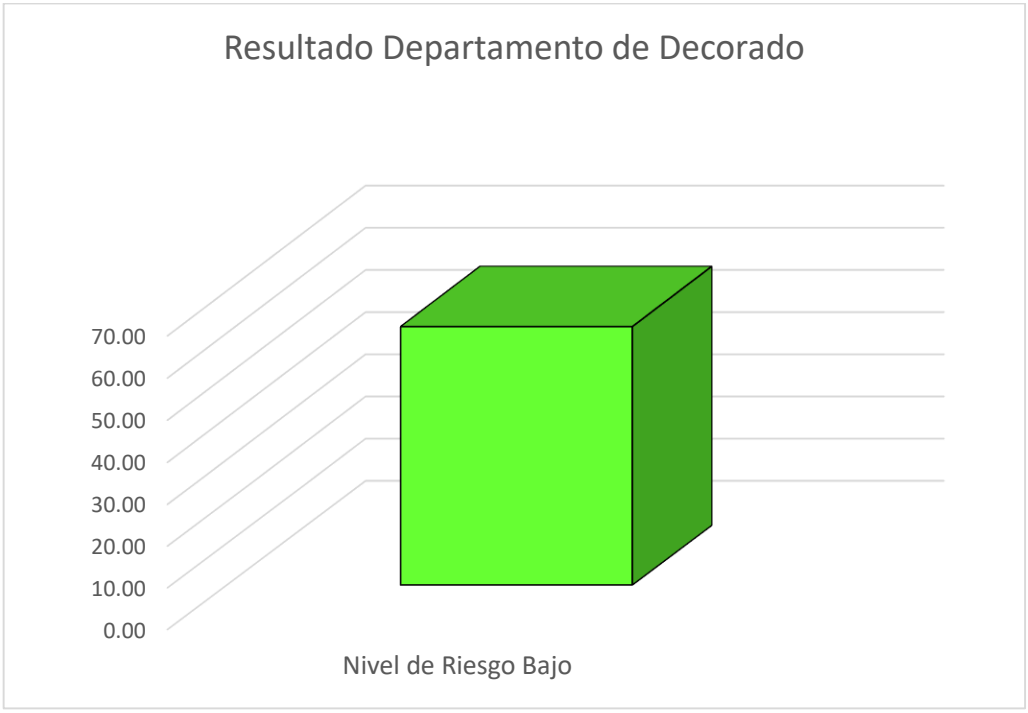


Figura 20. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento de Decorado.

5.3.2.6.2 Evaluación de las Categorías

5.3.2.6.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 31 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores en cada categoría del departamento de Decorado, se observa que las categorías "Ambiente de Trabajo", "Liderazgo y Relaciones en el Trabajo" y "Entorno Organizacional", obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que las categorías "Factores Propios de la Actividad" con el 90.91% (30) y "Organización del Tiempo de Trabajo" con 72.73% (24) de los trabajadores evaluados, obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio, Alto y Muy Alto.

Tabla 31. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	6	16	9	2	0
%	18.18%	48.48%	27.27%	6.06%	0.00%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	3	23	6	1
%	0.00%	9.09%	69.70%	18.18%	3.03%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	4	17	4	3
%	15.15%	12.12%	51.52%	12.12%	9.09%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	17	14	1	0	1
%	51.52%	42.42%	3.03%	0.00%	3.03%
Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	23	7	2	1	0
%	69.70%	21.21%	6.06%	3.03%	0.00%

5.3.2.6.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías

En la figura 21 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de las categorías, se puede observar que las categorías “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que “Ambiente de Trabajo” resultó con un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Por último, las categorías “Factores Propios de la Actividad” y “Organización del Tiempo de Trabajo”, obtuvieron un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

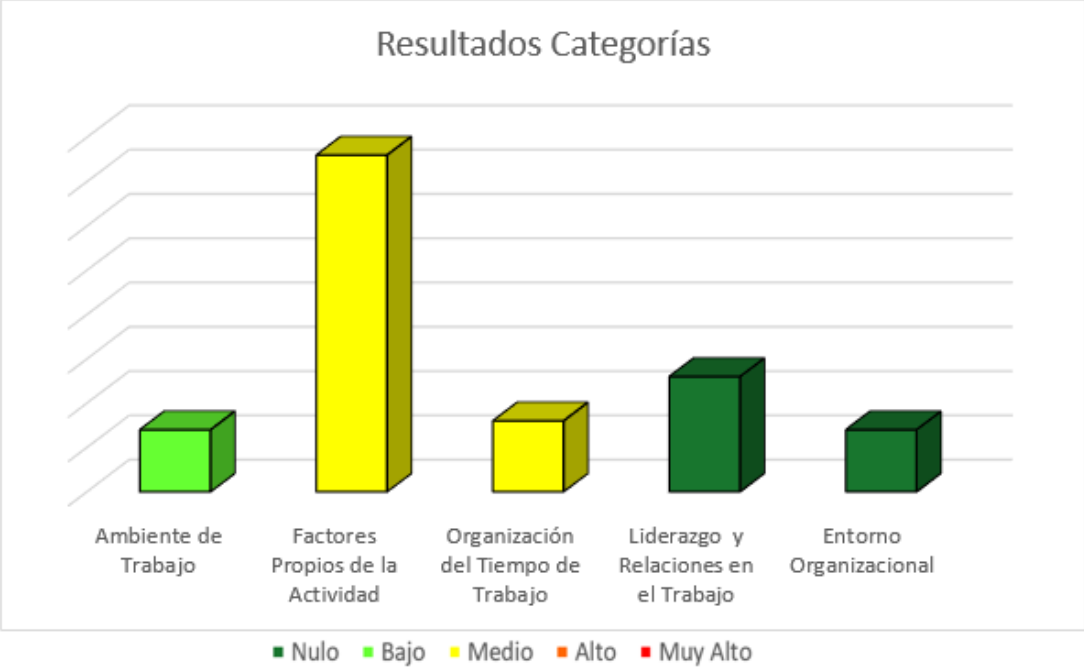


Figura 21. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento de Decorado.

5.3.2.6.3 Evaluación de los Dominios

5.3.2.6.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios

En la tabla 32 se muestra el nivel de riesgo de los dominios por número y porcentaje de trabajadores dentro del departamento de Decorado, se puede observar que los dominios "Condiciones en el Ambiente de Trabajo", "Falta de Control Sobre el Trabajo", "Interferencia en la Relación Trabajo –Familia", "Liderazgo", "Relaciones en el Trabajo", "Violencia", "Reconocimiento del Desempeño" e "Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad" obtuvieron en su mayoría niveles de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que los dominios "Carga de Trabajo" y "Jornada de Trabajo", obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Medio, Alto y Muy Alto con 81.82% (27) y 100 %(33) de los trabajadores evaluados respectivamente.

Tabla 32. Distribución de Resultados por Nivel de Riesgo de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	6	16	9	2	0
%	18.18%	48.48%	27.27%	6.06%	0.00%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	2	19	7	1
%	12.12%	6.06%	57.58%	21.21%	3.03%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	8	10	11	3	1
%	24.24%	30.30%	33.33%	9.09%	3.03%
Jornada de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	10	20	3
%	0.00%	0.00%	30.30%	60.61%	9.09%

Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	15	10	5	2	1
%	45.45%	30.30%	15.15%	6.06%	3.03%
Liderazgo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	23	5	1	1	3
%	69.70%	15.15%	3.03%	3.03%	9.09%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	32	1	0	0	0
%	96.97%	3.03%	0.00%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	28	1	2	2	0
%	84.85%	3.03%	6.06%	6.06%	0.00%
Reconocimiento del Desempeño					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	20	6	6	1	0
%	60.61%	18.18%	18.18%	3.03%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	26	7	0	0	0
%	78.79%	21.21%	0.00%	0.00%	0.00%

3.5.2.6.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios

En la figura 22 se muestran los resultados de los dominios con base en la mediana de las calificaciones, se observa que los dominios “Liderazgo”, “Relaciones en el Trabajo”, “Violencia”, “Reconocimiento del Desempeño” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad” obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que “Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, “Falta de Control Sobre el Trabajo” e “Interferencia en la Relación Trabajo – Familia”, obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Por su parte el dominio “Carga de Trabajo”, obtuvo un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral. Por último el dominio “Jornada de Trabajo” obtuvo un nivel de riesgo Alto, se requiere realizar un análisis que permita 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 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.

Figura 22. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento de Decorado.

5.3.2.6.4 Resumen del Departamento de Decorado

A manera de resumen se presenta la tabla 33, la cual muestra de forma simplificada los resultados de la evaluación con base a las medianas de los niveles de riesgo del departamento.

Tabla 33. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento.

TABLA DE RESUMEN DECORADO							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	7.00	Bajo	Ambiente de Trabajo	7.00	Bajo	74.00	Bajo
Carga de Trabajo	24.00	Medio	Factores Propios de la Actividad	38.00	Medio		
Falta de Control Sobre el Trabajo	14.00	Bajo					
Jornada de Trabajo	4.00	Alto	Organización del Tiempo de Trabajo	8.00	Medio		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	4.00	Bajo					
Liderazgo	6.00	Nulo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	13.00	Nulo		
Relaciones en el Trabajo	1.00	Nulo					
Violencia	5.00	Nulo					
Reconocimiento del Desempeño	4.00	Nulo	Entorno Organizacional	7.00	Nulo		
Insuficiente Sentido de	2.00	Nulo					

Pertenencia e, Inestabilidad							

5.3.2.7 Evaluación del Departamento de Eléctricos

Como se muestra en la Tabla 13, la muestra tomada del departamento de Eléctricos fue de 5 trabajadores, cuyos resultados se muestran a continuación:

5.3.2.7.1 Resultados Generales del Departamento.

5.3.2.7.1.1 Distribución de los Resultados Generales

En la Tabla 34 se muestran los resultados de la evaluación general de los trabajadores en el departamento de Eléctricos. Se puede observar que 100% (5) de los trabajadores resultaron dentro de un nivel de riesgo Medio o Alto.

Tabla 34. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento.

Eléctricos					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	3	2	0
%	0.00%	0.00%	60.00%	40.00%	0.00%

5.3.2.7.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo

En la figura 23 se muestra el resultado del departamento con base en la mediana de las evaluaciones de los trabajadores, donde se obtuvo un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

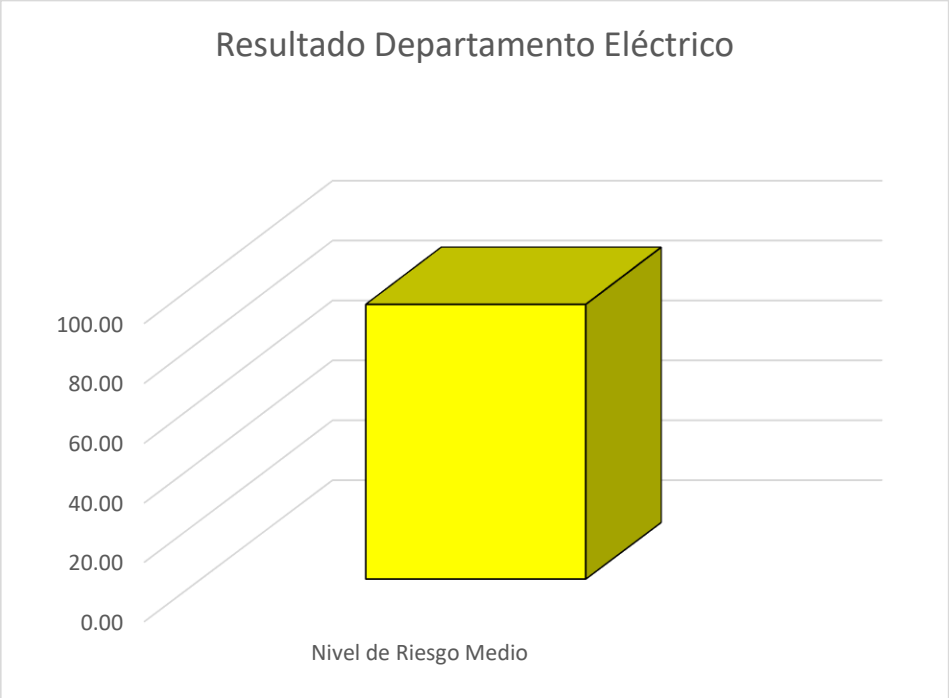


Figura 23. Resultado Global del Departamento Eléctrico con Base en la Mediana de las Evaluaciones.

5.3.2.7.2 Evaluación de las Categorías

5.3.2.7.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 35 se muestran los resultados de las evaluaciones en el departamento de Eléctricos, se observa que las categorías “Ambiente de Trabajo”, “Liderazgo y Relaciones

en el Trabajo" y "Entorno Organizacional", obtuvieron en su mayoría niveles de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que las categorías "Factores Propios de la Actividad" con 100% (5) y "Organización del Tiempo de Trabajo" con 60% (3) de los trabajadores evaluados, obtuvieron niveles de riesgo entre Medio y Alto.

Tabla 35. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	1	2	0	0
%	40.00%	20.00%	40.00%	0.00%	0.00%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	2	3	0
%	0.00%	0.00%	40.00%	60.00%	0.00%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	1	2	1	0
%	20.00%	20.00%	40.00%	20.00%	0.00%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	3	2	0	0
%	0.00%	60.00%	40.00%	0.00%	0.00%
Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	1	1	1	0
%	40.00%	20.00%	20.00%	20.00%	0.00%

5.3.2.7.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías

En la figura 24 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de las categorías. Se obtuvo como resultado que las categorías "Ambiente de Trabajo",

“Liderazgo y Relaciones en el Ambiente de Trabajo” y “Entorno Organizacional”, obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Del mismo modo, la categoría “Organización del Tiempo de Trabajo” obtuvo un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral. Finalmente la categoría “Factores Propios de la Actividad”, obtuvo un nivel de riesgo Alto, por lo que se requiere realizar un análisis que permita 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 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.

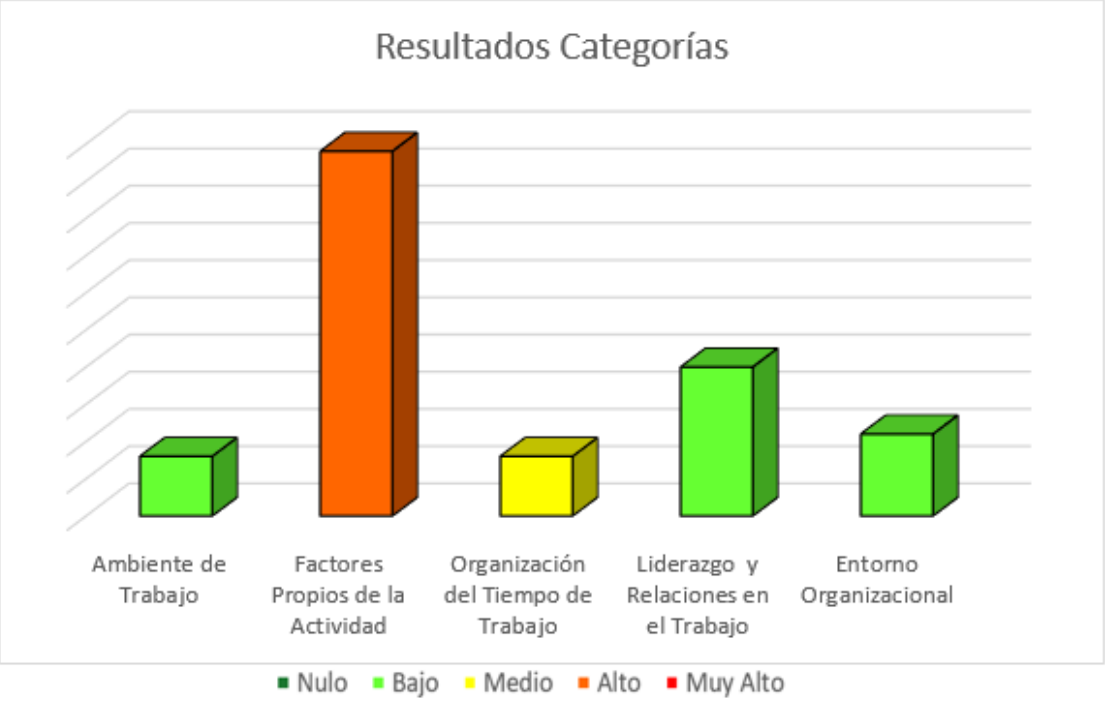


Figura 24. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento Eléctrico.

5.3.2.7.3 Evaluación de los Dominios

5.3.2.7.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios

En la tabla 36 se muestra el nivel de riesgo de los dominios por cantidad y porcentaje de trabajadores dentro del departamento Eléctrico, en la cual se observa que en los dominios "Condiciones de Trabajo", "Interferencia en la Relación Trabajo – Familia", "Relaciones en el Trabajo", "Violencia", "Reconocimiento del Desempeño" e "Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad" obtuvieron mayormente un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que los dominios "Carga de Trabajo" con 100% (5), "Falta de Control Sobre el Trabajo" con 80% (4), "Jornada de Trabajo" con 100% (5) y "Liderazgo" con 60% (3) de

los trabajadores del departamento evaluados, obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Medio, Alto y Muy Alto.

Tabla 36. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	1	2	0	0
%	40.00%	20.00%	40.00%	0.00%	0.00%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	2	3	0
%	0.00%	0.00%	40.00%	60.00%	0.00%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	1	1	2	1
%	0.00%	20.00%	20.00%	40.00%	20.00%
Jornada de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	3	1	1
%	0.00%	0.00%	60.00%	20.00%	20.00%
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	1	2	0	0
%	40.00%	20.00%	40.00%	0.00%	0.00%
Liderazgo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	1	1	1	1
%	20.00%	20.00%	20.00%	20.00%	20.00%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	1	0	0	0
%	80.00%	20.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Reconocimiento del Desempeño					

Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	0	1	1	0
%	60.00%	0.00%	20.00%	20.00%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	4	1	0	0
%	0.00%	80.00%	20.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.7.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios

En la figura 25 se muestran los resultados de los dominios con base en la mediana de las calificaciones. Se obtuvo que los dominios “Relaciones en el Trabajo”, Violencia” y “Reconocimiento del Desempeño” obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, de igual manera, los dominios ”Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, “Interferencia en la Relación Trabajo – Familia” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad”, obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. De igual manera los dominios “Jornada de Trabajo” y “Liderazgo”, obtuvieron un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral. Finalmente, los dominios “Carga de Trabajo” y “Falta de Control Sobre el Trabajo”, obtuvieron un nivel de riesgo Alto, por lo que se requiere realizar un análisis que permita 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 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.

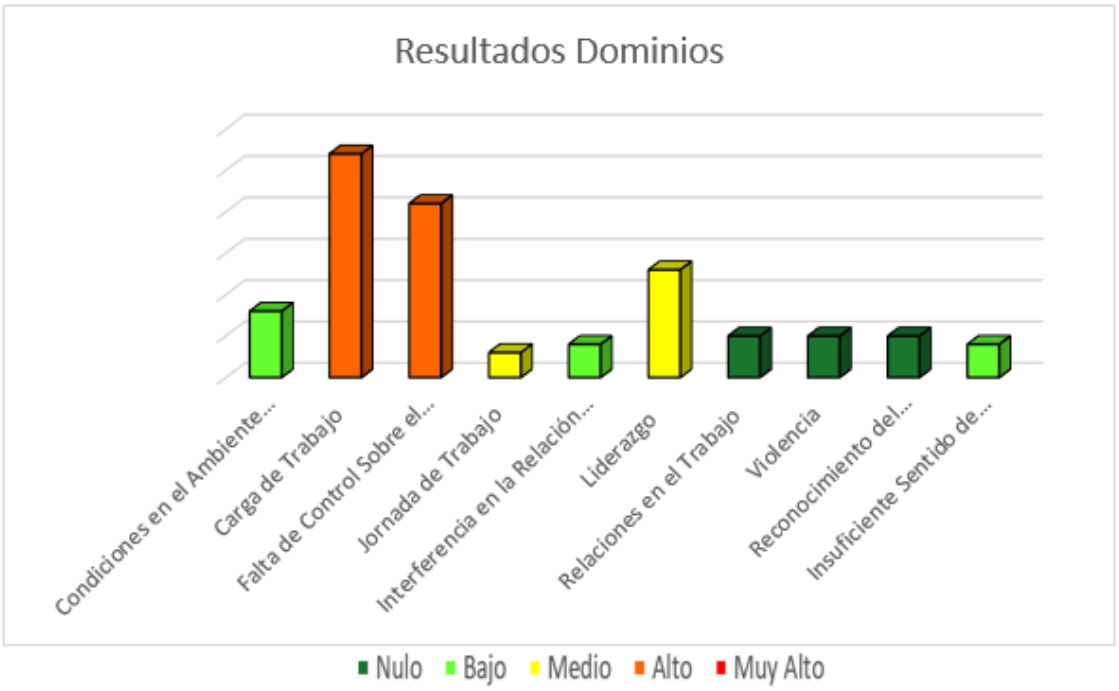


Figura 25. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento

5.3.2.7.4 Resumen del Departamento de Eléctricos

A manera de resumen se presenta la tabla 37, la cual muestra de forma simplificada los resultados con base a las medianas de la evaluación de los niveles de riesgo del departamento.

Tabla 37. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento.

TABLA DE RESUMEN DEPARTAMENTO ELÉCTRICO							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	8.00	Bajo	Ambiente de Trabajo	8.00	Bajo	92.00	Medio
Carga de Trabajo	27.00	Alto	Factores Propios de la Actividad	49.00	Alto		
Falta de Control Sobre el Trabajo	21.00	Alto					
Jornada de Trabajo	3.00	Medio	Organización del Tiempo de Trabajo	8.00	Medio		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	4.00	Bajo					
Liderazgo	13.00	Medio	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	20.00	Bajo		
Relaciones en el Trabajo	5.00	Nulo					
Violencia	5.00	Nulo					
Reconocimiento del Desempeño	5.00	Nulo	Entorno Organizacional	11.00	Bajo		
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	4.00	Bajo					

5.3.2.8 Evaluación del Departamento de Formación

Como se muestra en la Tabla 13, la muestra tomada del departamento de Formación fue de 20 trabajadores, cuyos resultados se muestran a continuación:

5.3.2.8.1 Resultados Generales del Departamento

5.3.2.8.1.1 Distribución de los Resultados Generales

En la tabla 38, se muestran los resultados de los niveles de riesgo por cantidad y porcentaje de trabajadores en el departamento. Se puede observar que 80% (16) de los trabajadores evaluados obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Nulo y Bajo, siendo el nivel de riesgo Bajo el que tiene una mayor presencia con 50% (10) de los trabajadores evaluados, mientras que un 20% (4) de los trabajadores evaluados, obtuvieron un nivel de riesgo Medio.

Tabla 38. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento Formación.

Formación					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	6	10	4	0	0
%	30.00%	50.00%	20.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.8.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo

En la figura 26 se muestra el resultado del departamento de Formación con base en la mediana de las evaluaciones de los trabajadores, en la cual se obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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.

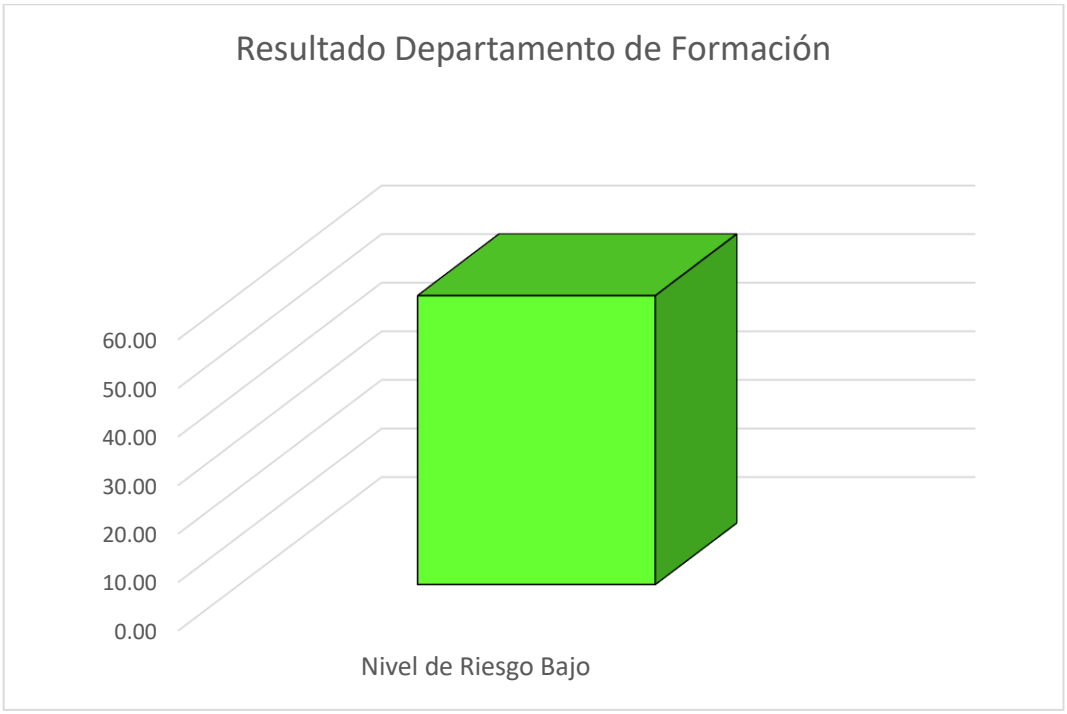


Figura 26. Resultado Global con Base en la Mediana de las Evaluaciones del Departamento.

5.3.2.8.2 Evaluación de las Categorías

5.3.2.8.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 39 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores en cada categoría del departamento de Formación, se observa que las categorías "Ambiente de Trabajo", "Liderazgo y Relaciones en el Trabajo" y "Entorno Organizacional",

obtuvieron en su mayoría, un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que la categoría "Factores Propios de la Actividad" con 65% (13) de los trabajadores evaluados, obtuvo un nivel de riesgo entre Medio y Alto. De igual manera, la categoría "Organización del Tiempo de Trabajo" obtuvo resultados divididos, ya que el 50%(10) de los trabajadores evaluados en el departamento, obtuvieron resultados entre Nulo y Bajo, mientras que el 50% (10) restante, obtuvo resultados entre Medio, Alto y Muy Alto.

Tabla 39. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	10	2	3	0
%	25.00%	50.00%	10.00%	15.00%	0.00%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	7	12	1	0
%	0.00%	35.00%	60.00%	5.00%	0.00%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	8	6	3	1
%	10.00%	40.00%	30.00%	15.00%	5.00%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	16	4	0	0	0
%	80.00%	20.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	17	2	1	0	0
%	85.00%	10.00%	5.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.8.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías

En la figura 27 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de las categorías. Se observa que las categorías “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional” obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que las categorías “Ambiente de Trabajo” y “Organización del Tiempo de Trabajo”, obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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, por último la categoría “Factores Propios de la Actividad” obtuvo un nivel de riesgo Medio por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

Figura 27. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento.

5.3.2.8.3 Evaluación de los Dominios

5.3.2.8.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios

En la tabla 40 se muestra el nivel de riesgo de los dominios por número y porcentaje de trabajadores dentro del departamento de Formación, en la cual se observa que únicamente el dominio “Jornada de Trabajo” obtuvo en su totalidad resultados entre los niveles de riesgo Medio, Alto y Muy Alto.

Tabla 40. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	10	2	3	0
%	25.00%	50.00%	10.00%	15.00%	0.00%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	10	5	4	0
%	5.00%	50.00%	25.00%	20.00%	0.00%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	9	5	4	1	1
%	45.00%	25.00%	20.00%	5.00%	5.00%
Jornada de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	10	9	1
%	0.00%	0.00%	50.00%	45.00%	5.00%
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	11	5	3	1	0
%	55.00%	25.00%	15.00%	5.00%	0.00%
Liderazgo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	18	2	0	0	0
%	90.00%	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	20	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	18	1	1	0	0
%	90.00%	5.00%	5.00%	0.00%	0.00%
Reconocimiento del Desempeño					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	15	3	2	0	0
%	75.00%	15.00%	10.00%	0.00%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	11	9	0	0	0
%	55.00%	45.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.8.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios

En la figura 28 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de los dominios, se puede observar que los dominios “Interferencia en la Relación Trabajo – Familia”, “Liderazgo”, “Relaciones en el Trabajo”, “Violencia”, “Reconocimiento del Desempeño” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales por otra parte, los dominios “Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, “Carga de Trabajo” y “Falta de Control Sobre el Trabajo”, obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. , por último, el dominio “Jornada de Trabajo”, obtuvo un nivel de riesgo Medio , por lo que se requiere realizar un análisis que permita 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 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

Figura 28. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.

5.3.2.8.4 Resumen del Departamento de Formación

A manera de resumen se presenta la tabla 41, la cual muestra de forma simplificada los resultados con base a las medianas de la evaluación de los niveles de riesgo del departamento.

Tabla 41. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento.

TABLA DE RESUMEN DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	6.50	Bajo	Ambiente de Trabajo	6.50	Bajo	59.50	Bajo
Carga de Trabajo	20.00	Bajo	Factores Propios de la Actividad	35.50	Medio		
Falta de Control Sobre el Trabajo	12.50	Bajo					
Jornada de Trabajo	3.50	Medio	Organización del Tiempo de Trabajo	6.50	Bajo		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	3.00	Nulo					
Liderazgo	1.00	Nulo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	5.50	Nulo		
Relaciones en el Trabajo	0.00	Nulo					
Violencia	2.00	Nulo					
Reconocimiento del Desempeño	1.50	Nulo	Entorno Organizacional	4.50	Nulo		
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	3.00	Nulo					

5.3.2.9 Evaluación del Departamento de Proceso Químico y Ecología

Como se muestra en la Tabla 13, la muestra tomada en el departamento de Proceso Químico y Ecología, fue de 5 trabajadores, cuyos resultados se muestran a continuación:

5.3.2.9.1 Resultados Generales del Departamento

5.3.2.9.1.1 Distribución de los Resultados Generales

En la tabla 42 se muestran los resultados de la evaluación general de los trabajadores en el departamento de Proceso Químico y Ecología. Se puede observar que el 100% (5) de los trabajadores evaluados obtuvieron un nivel de riesgo entre Nulo y Bajo, siendo el nivel de riesgo Nulo el que obtuvo una mayor presencia con 80% (4) de los trabajadores evaluados.

Tabla 42. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento de Proceso Químico y Ecología.

Proceso Químico y Ecología					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	1	0	0	0
%	80.00%	20.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.9.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo

En la figura 29 se muestra el resultado global del departamento de Proceso Químico y Ecología con base en la mediana de las evaluaciones de los trabajadores, el cual obtuvo un

nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales.

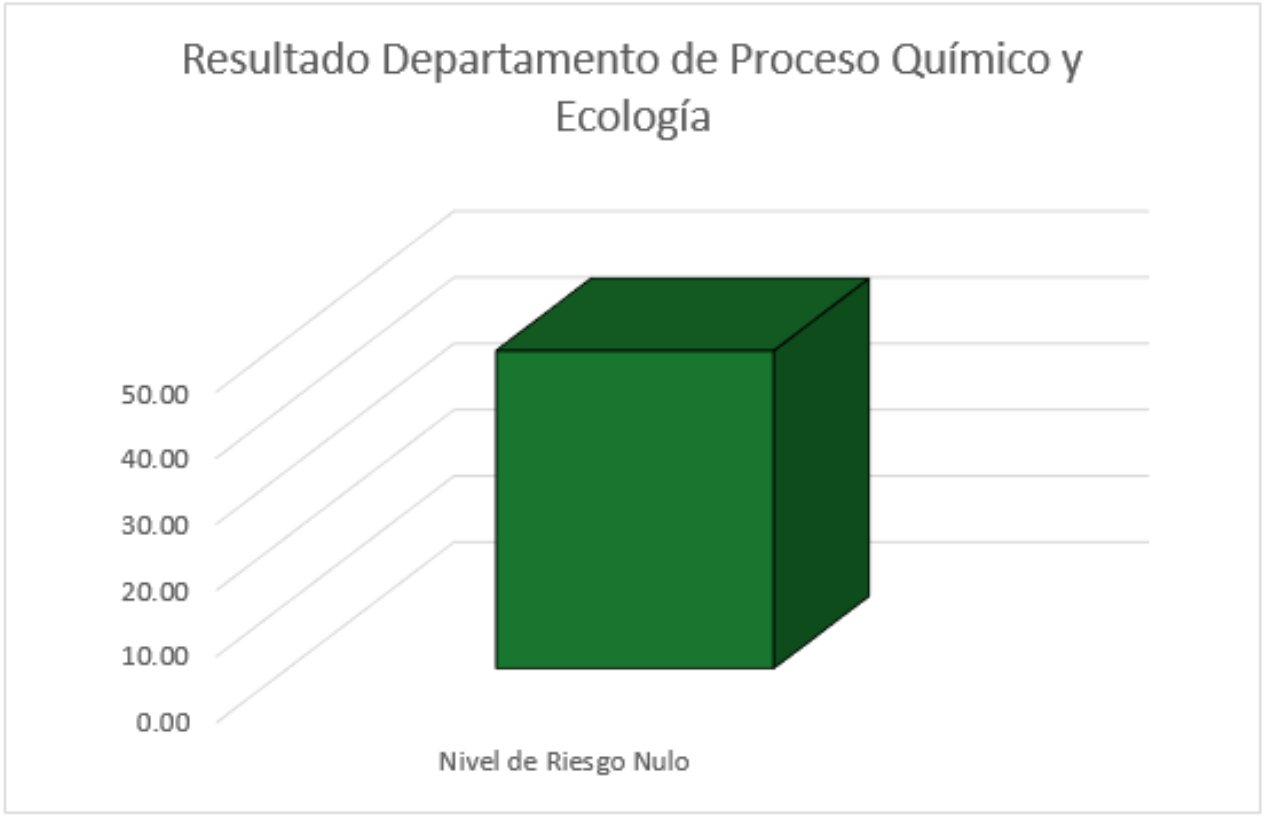


Figura 29. Resultado Global con base en la Mediana de las Evaluaciones del Departamento de Proceso Químico y Ecología.

5.3.2.9.2 Evaluación de las Categorías

5.3.2.9.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 43 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores en cada categoría del departamento de Proceso Químico y Ecología, se observa que la totalidad de las categorías obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo Bajo o Nulo.

Tabla 303. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	3	0	0	0
%	40.00%	60.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	4	1	0	0
%	0.00%	80.00%	20.00%	0.00%	0.00%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	2	1	0	0
%	40.00%	40.00%	20.00%	0.00%	0.00%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	1	0	0	0
%	80.00%	20.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.9.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías

En la figura 30 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de las categorías, en la cual se puede observar que las categorías “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales. De igual manera las categorías “Ambiente de Trabajo”, “Factores Propios de la Actividad” y” Organización del Tiempo de Trabajo”, obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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.

Figura 3018. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento de Proceso Químico y Ecología.

5.3.2.9.3 Evaluación de los Dominios

5.3.2.9.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios

En la tabla 44 se muestra el nivel de riesgo de los dominios por número y porcentaje de trabajadores dentro del departamento Proceso Químico y Ecología, en la cual se observa que los dominios "Condiciones en el Ambiente de Trabajo", "Carga de Trabajo", "Falta de Control Sobre el Trabajo", "Interferencia en la Relación Trabajo – Familia", "Liderazgo", "Relaciones en el Trabajo", "Violencia", "Reconocimiento del Desempeño" e "Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad", obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre

Bajo y Nulo, mientras que el dominio “Jornada de Trabajo”, obtuvo en un 80% (4) de los trabajadores evaluados en el departamento un nivel de riesgo Medio o mayor.

Tabla 44. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	3	0	0	0
%	40.00%	60.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	3	2	0	0
%	0.00%	60.00%	40.00%	0.00%	0.00%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	1	0	0	0
%	80.00%	20.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Jornada de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	0	1	3	0
%	20.00%	0.00%	20.00%	60.00%	0.00%
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Liderazgo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Reconocimiento del Desempeño					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0

%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	1	1	0	0
%	60.00%	20.00%	20.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.9.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios

En la figura 31. se muestran los resultados de los dominios con base en la mediana de las calificaciones en el departamento, se muestra que los dominios “Falta de Control Sobre el Trabajo”, “Interferencia en la Relación Trabajo – Familia”, “Liderazgo”, “Relaciones en el Trabajo”, “Violencia”, “Reconocimiento del Desempeño” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad” obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que los dominios “Condiciones en el Ambiente Trabajo” y “Carga de Trabajo”, obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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, por último, el dominio “Jornada de Trabajo”, obtuvo un nivel de riesgo Alto, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

Figura 31. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.

5.3.2.9.4 Resumen del Departamento de Proceso Químico y Ecología

A manera de resumen se presenta la tabla 45, en la que se muestra de forma simplificada los resultados con base a las medianas de la evaluación de los niveles de riesgo del departamento.

Tabla 45. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento.

TABLA RESUMEN DEL DEPARTAMENTO DE PROCESO QUÍMICO Y ECOLOGÍA							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	5.00	Bajo	Ambiente de Trabajo	5.00	Bajo	48.00	Nulo
Carga de Trabajo	20.00	Bajo	Factores Propios de la Actividad	27.00	Bajo		
Falta de Control Sobre el Trabajo	7.00	Nulo					
Jornada de Trabajo	4.00	Alto	Organización del Tiempo de Trabajo	5.00	Bajo		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	1.00	Nulo					
Liderazgo	1.00	Nulo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	1.00	Nulo		
Relaciones en el Trabajo	0.00	Nulo					
Violencia	0.00	Nulo					
Reconocimiento del Desempeño	0.00	Nulo	Entorno Organizacional	3.00	Nulo		
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	3.00	Nulo					

5.3.2.10 Evaluación del Departamento Taller de Aparatos y Herramental

Como se muestra en la Tabla 13, la muestra tomada del departamento Taller de Aparatos y Herramental fue de 4 trabajadores, cuyos resultados se muestran a continuación:

5.3.2.10.1 Resultados Generales del Departamento

5.3.2.10.1.1 Distribución de los Resultados Generales

En la tabla 46, se muestran los resultados de los niveles de riesgo por cantidad y porcentaje de trabajadores en el departamento. Se puede observar que 75% (3) de los trabajadores evaluados, presentan un nivel de riesgo Bajo, mientras que el 25% (1) de los trabajadores evaluados en el departamento, tuvieron un nivel del riesgo Medio.

Tabla 46. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento

Taller de Aparatos y Herramental					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	3	1	0	0
%	0.00%	75.00%	25.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.10.1.2 Resultado Final de los Niveles de Riesgo

En la figura 32 se muestra el resultado global con base en la mediana de las evaluaciones de los trabajadores en el departamento Taller de Aparatos y Herramental, en el cual se obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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.

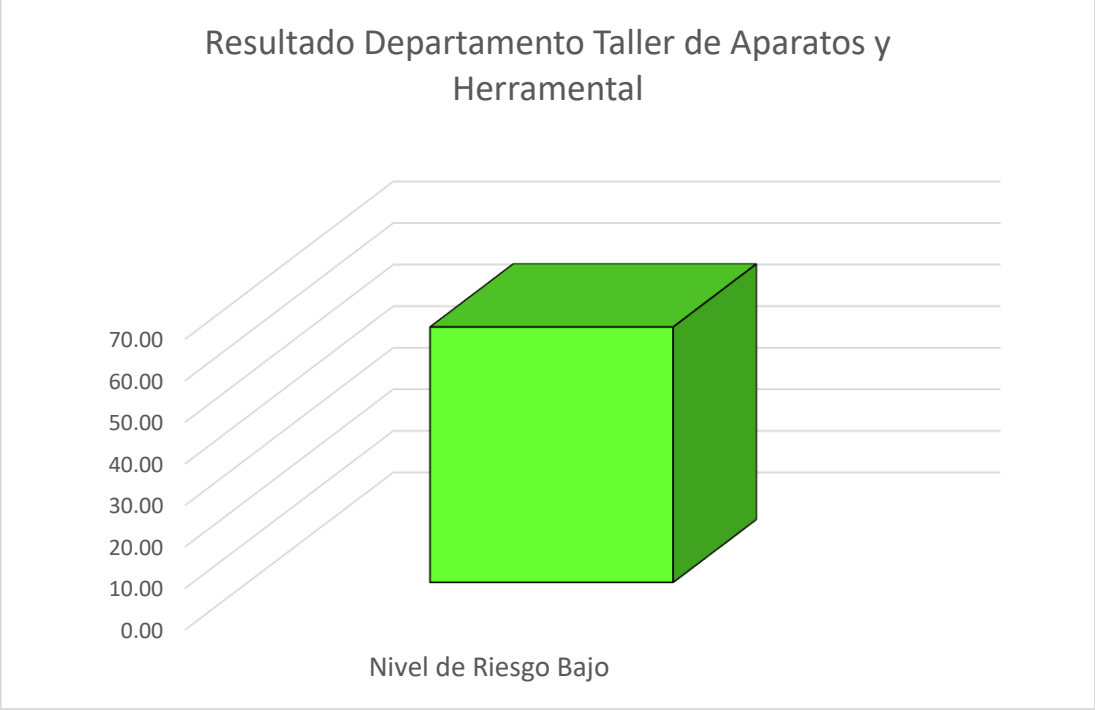


Figura 32. Resultado Global con Base en la Mediana de las Evaluaciones del Departamento.

5.3.2.10.2 Evaluación de las Categorías

5.3.2.10.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 47 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores en cada categoría del departamento, se observa que las categorías “Ambiente de Trabajo”, “Liderazgo y “Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional”, obtuvieron en su mayoría, un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que la categoría “Factores Propios de la Actividad” obtuvo un 100% (4) de evaluaciones en el nivel de riesgo Medio, por último la categoría “Organización del tiempo de Trabajo”, obtuvo un resultado dividido al tener 50% (2) en un nivel de riesgo Bajo y 50% (2) en un nivel de riesgo Medio.

Tabla 47. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	3	1	0	0
%	0.00%	75.00%	25.00%	0.00%	0.00%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	4	0	0
%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	2	2	0	0
%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	1	0	0	0
%	75.00%	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.10.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías

En la figura 33 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de las categorías, se muestra que las categorías “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, mientras que las categorías “Ambiente de Trabajo” y “Organización del Tiempo de Trabajo” tuvieron un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. Por último, la categoría “Factores Propios de la Actividad”, obtuvo un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral.

Figura 33. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento.

5.3.2.10.3 Evaluación de los Dominios

5.3.2.10.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios

En la tabla 48 se muestra el nivel de riesgo de los dominios por número y porcentaje de trabajadores dentro del departamento Taller de Aparatos y Herramental, en la cual se observa que en los dominios “Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, “Falta de Control Sobre el Trabajo”, “Interferencia en la Relación Trabajo – Familia”, “Liderazgo”,

“Relaciones en el Trabajo”, “Violencia”, “Reconocimiento del Desempeño” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad”, obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que los dominios “Carga de Trabajo” y “Jornada de Trabajo”, ambas con un 100 % (4) de os trabajadores del departamento evaluados, obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio y Alto.

Tabla 4831. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	3	1	0	0
%	0.00%	75.00%	25.00%	0.00%	0.00%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	1	3	0
%	0.00%	0.00%	25.00%	75.00%	0.00%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	2	0	0	0
%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Jornada de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	2	2	0
%	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	1	0	0	0
%	75.00%	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Liderazgo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto

Número	4	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Reconocimiento del Desempeño					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	1	0	0	0
%	75.00%	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	2	2	0	0	0
%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.10.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios

En la figura 34 se muestran los resultados del departamento con base en la mediana de las calificaciones de los dominios, se observa que los dominios “Falta de Control Sobre el Trabajo”, “Interferencia en la Relación Trabajo- Familia”, “Liderazgo”, “Relaciones en el Trabajo”, “Violencia”, “Reconocimiento del Desempeño” e “Insuficiente Sentido de pertenencia e Inestabilidad”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, de igual manera el dominio “Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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, mientras que el dominio “Jornada de Trabajo”, obtuvo un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno

organizacional favorable y la prevención de violencia laboral. Finalmente, el dominio “Carga de Trabajo” obtuvo un nivel de riesgo Alto, por lo que se requiere realizar un análisis que permita 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 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.

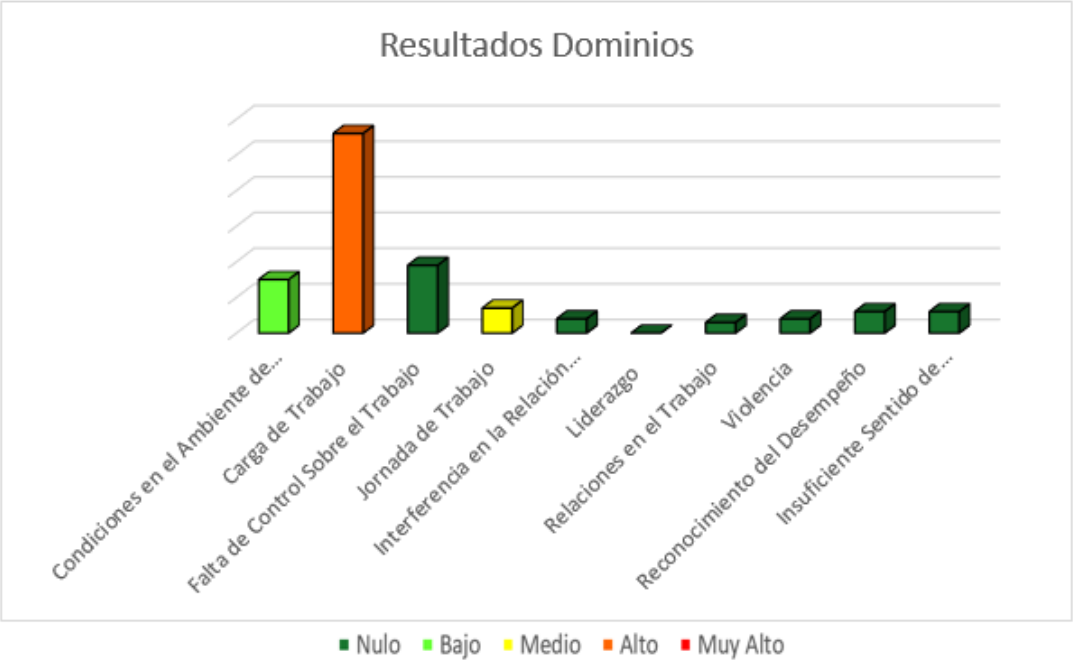


Figura 34. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento.

5.3.2.10.4 Resumen del departamento de Taller de Aparatos y Herramental

A manera de resumen se presenta la tabla 49, la cual muestra de forma simplificada los resultados con base a las medianas de la evaluación de los niveles de riesgo del departamento.

Tabla 49. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento.

TABLA DE RESUMEN DEPARTAMENTO TALLER DE APARATOS Y HERRAMENTAL							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	7.50	Bajo	Ambiente de Trabajo	7.50	Bajo	61.50	Bajo
Carga de Trabajo	28.00	Alto	Factores Propios de la Actividad	38.00	Medio		
Falta de Control Sobre el Trabajo	9.50	Nulo					
Jornada de Trabajo	3.50	Medio	Organización del Tiempo de Trabajo	6.50	Bajo		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	2.00	Nulo					
Liderazgo	0.00	Nulo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	3.00	Nulo		
Relaciones en el Trabajo	1.50	Nulo					
Violencia	2.00	Nulo					
Reconocimiento del Desempeño	3.00	Nulo	Entorno Organizacional	6.00	Nulo		
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	3.00	Nulo					

5.3.2.11 Evaluación del departamento de Transporte

Como se muestra en la Tabla 13, la muestra tomada del departamento de Transportación fue de 5 trabajadores, cuyos resultados se muestran a continuación:

5.3.2.11.1 Resultados Generales del Departamento

5.3.2.11.1.1 Distribución de los Resultados Generales

En la tabla 50 se muestran los resultados de la evaluación general de los trabajadores en el departamento de Transportación, se puede observar que 100% (5) de los trabajadores evaluados obtuvieron un nivel de riesgo Bajo.

Tabla 50. Resultados de la Evaluación General de los Trabajadores en el Departamento de Transportación

Transportación					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	5	0	0	0
%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.11.1.2 Resultado Final de los niveles de riesgo

En la figura 35 se muestra el resultado con base en la mediana de las evaluaciones de los trabajadores en el departamento de Transportación, donde se obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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.

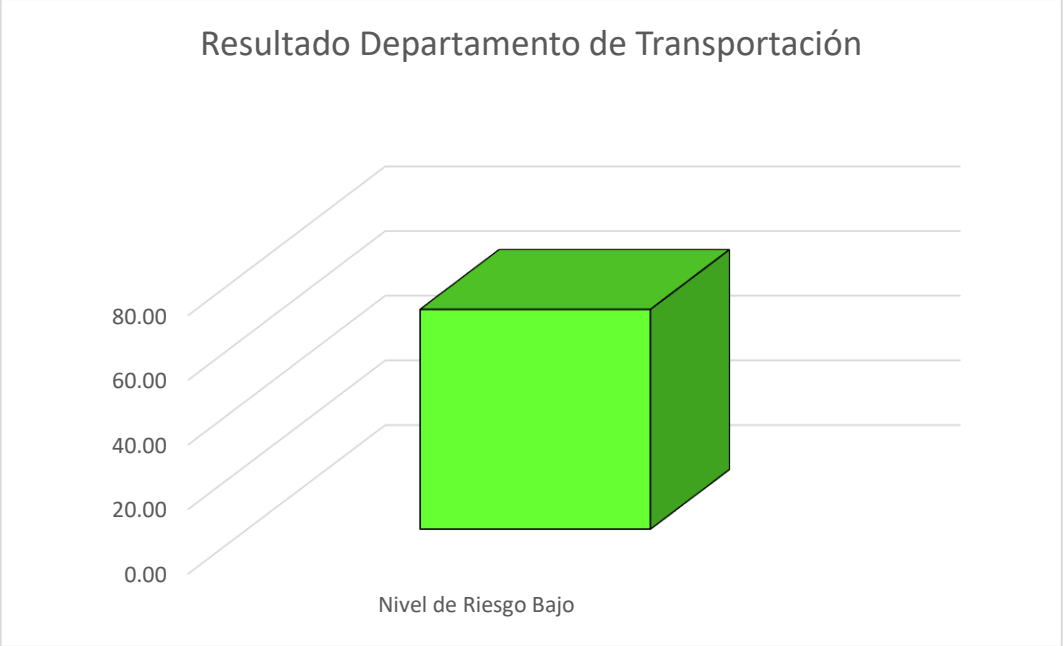


Figura 35. Resultado global con Base en la Mediana de las Evaluaciones del Departamento.

5.3.2.11.2 Evaluación de las Categorías

5.3.2.11.2.1 Distribución de los Resultados de las Evaluaciones

En la tabla 51 se muestra el nivel de riesgo por número y porcentaje de los trabajadores en cada categoría del departamento de Transportación, se observa que las categorías “Ambiente de Trabajo”, “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional” obtuvieron en su mayoría, un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que las categorías “Factores Propios de la Actividad” y “Organización del Tiempo de Trabajo”, ambas con un 100% (5) de los trabajadores evaluados, obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio y Alto.

Tabla 5132. Resultados de las Evaluaciones de los Trabajadores en las Categorías.

Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	3	1	0	1
%	0.00%	60.00%	20.00%	0.00%	20.00%
Factores Propios de la Actividad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	5	0	0
%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%
Organización del Tiempo de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	2	3	0
%	0.00%	0.00%	40.00%	60.00%	0.00%
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	4	1	0	0	0
%	80.00%	20.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Entorno Organizacional					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.11.2.2 Resultado Final de la Evaluación de las Categorías

En la figura 36 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de las categorías, se puede observar que las categorías “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno organizacional”, obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, de igual manera, la categoría “Ambiente de Trabajo”, obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. A su vez, la

categoría “Factores Propios de la Actividad” obtuvo un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral. Por último la categoría “Organización del Tiempo de Trabajo” obtuvo un nivel de riesgo Alto, por lo que se requiere realizar un análisis que permita 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 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.

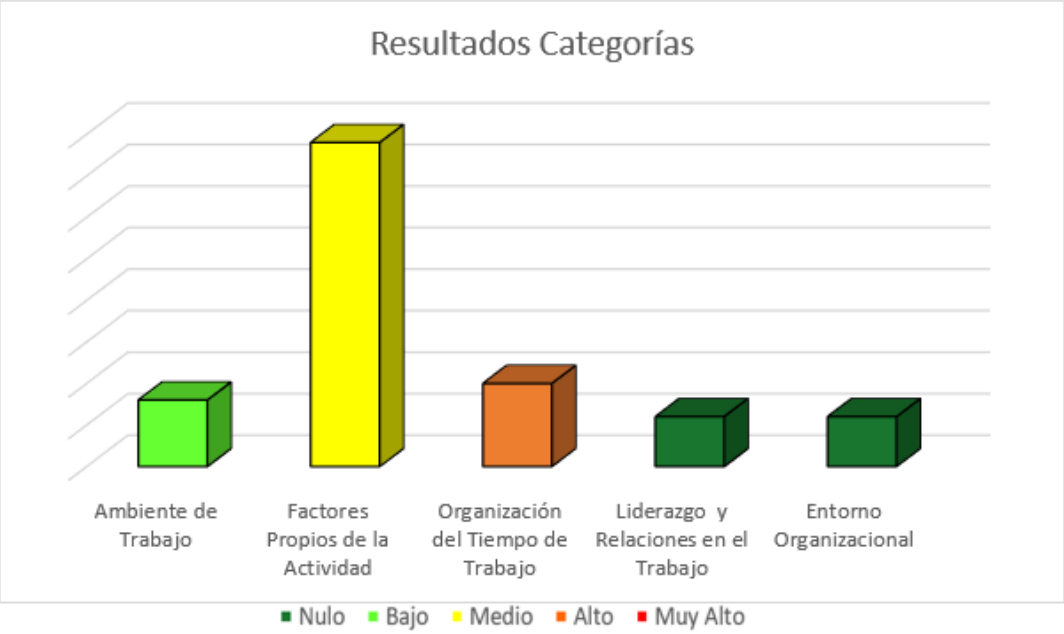


Figura 36. Resultado de la Evaluación con Base en la Mediana de las Calificaciones de las Categorías en el Departamento.

5.3.2.11.3 Evaluación de los Dominios

5.3.2.11.3.1 Distribución de los Resultados de los Dominios

En la tabla 52 se muestra el nivel de riesgo de los dominios por número y porcentaje de trabajadores dentro del departamento de Transportación, en la cual se observa que en los dominios "Condiciones en el Ambiente de Trabajo", "Liderazgo", "Relaciones en el Trabajo", "Violencia", "Reconocimiento del Desempeño" e "Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad", obtuvieron en su mayoría un nivel de riesgo entre Bajo y Nulo, mientras que los dominios "Carga de Trabajo" con 80% (4), "Falta de Control Sobre el Trabajo" con 60% (3), "Jornada de Trabajo" con 100%(5) e "Inferencia en la Relación Trabajo-Familia" con 60% (3) de los trabajadores del departamento evaluados , obtuvieron un nivel de riesgo entre Medio y Alto.

Tabla 5233. Resultados de la Evaluación de los Dominios en el Departamento de Transportación.

Condiciones en el Ambiente de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	3	1	0	1
%	0.00%	60.00%	20.00%	0.00%	20.00%
Carga de Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	1	3	1	0
%	0.00%	20.00%	60.00%	20.00%	0.00%
Falta de Control Sobre el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	2	3	0	0
%	0.00%	40.00%	60.00%	0.00%	0.00%
Jornada de Trabajo					

Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	0	0	2	3	0
%	0.00%	0.00%	40.00%	60.00%	0.00%
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	1	1	2	1	0
%	20.00%	20.00%	40.00%	20.00%	0.00%
Liderazgo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Relaciones en el Trabajo					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Violencia					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Reconocimiento del Desempeño					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	5	0	0	0	0
%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad					
Nivel de Riesgo	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Número	3	2	0	0	0
%	60.00%	40.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5.3.2.11.3.2 Resultado Final de la Evaluación de los Dominios

En la figura 37 se muestran los resultados con base en la mediana de las calificaciones de los dominios, se observa que los dominios “Liderazgo”, “Relaciones en el Trabajo”, “Violencia”, “Reconocimiento del Desempeño” e “Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad” obtuvieron un nivel de riesgo Nulo, por lo que el riesgo se puede considerar despreciable y no se requieren tomar medidas adicionales, del mismo modo, el dominio

“Condiciones en el Ambiente de Trabajo”, obtuvo un nivel de riesgo Bajo, por lo que es necesaria 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. De igual forma los dominios “Carga de Trabajo”, “Falta de Control Sobre el Trabajo” e “Interferencia en la relación Trabajo – Familia”, obtuvieron un nivel de riesgo Medio, por lo que se requiere revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral. Finalmente, el dominio “Jornada de Trabajo”, obtuvo un nivel de riesgo Alto, por lo que se requiere realizar un análisis que permita 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 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.

Figura 3719. Resultado con Base en la Mediana de la Evaluación de los Dominios en el Departamento

5.3.2.11.4 Resumen del Departamento de Transporte

A manera de resumen se presenta la tabla 53, en la que se muestra de forma simplificada los resultados con base a las medianas de la evaluación de los niveles de riesgo del departamento.

Tabla 53. Resultados Sintetizados de la Evaluación del Departamento.

TABLA DE RESUMEN DEPARTAMENTO DE TRANSPORTACIÓN							
Dominio	**Calificación Dominio**	**Nivel de Riesgo**	**Categoría**	**Calificación Categoría**	**Nivel de Riesgo**	**Calificación Final**	**Nivel de Riesgo**
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	8.00	Bajo	Ambiente de Trabajo	8.00	Bajo	68.00	Bajo
Carga de Trabajo	23.00	Medio	Factores Propios de la Actividad	39.00	Medio		
Falta de Control Sobre el Trabajo	16.00	Medio					
Jornada de Trabajo	4.00	Alto	Organización del Tiempo de Trabajo	10.00	Alto		
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	6.00	Medio					
Liderazgo	3.00	Nulo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	6.00	Nulo		
Relaciones en el Trabajo	1.00	Nulo					
Violencia	1.00	Nulo					
Reconocimiento del Desempeño	2.00	Nulo	Entorno Organizacional	6.00	Nulo		
Insuficiente Sentido de Pertenencia e, Inestabilidad	2.00	Nulo					

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Al haber validado el instrumento propuesto en el PROY-NOM-035-STPS-2016, se le da cumplimiento al objetivo específico 1, al obtener el índice de fiabilidad alfa de Cronbach de 0.89 (el cual es superior al 0.7 mínimo que exige la norma), por lo que se puede concluir que el instrumento es fiable y tiene una consistencia interna aceptable, de esta manera se determina que no se rechaza la hipótesis específica 1.

Una vez realizado el diagnóstico del nivel de riesgo psicosocial en la empresa que resultó ser Bajo (del resultado global), por lo que se cumple de manera satisfactoria lo propuesto en el objetivo general. Al analizar los niveles de acción con base en los resultados obtenidos y dando cumplimiento con el objetivo específico 4, se puede concluir que no es necesario tomar acciones para el control de los factores de riesgo psicosocial, así como tampoco es necesario un programa de intervención a nivel general en la empresa, de esta manera se determina que no se rechaza la hipótesis específica 4. Asimismo, se puede observar que los departamentos mejor evaluados fueron “Almacén de Refacciones” y “Proceso Químico y Ecología” ambos con nivel de riesgo Nulo; También los departamentos “Formación”, “Taller de Aparatos y Herramental”, “Almacén Producto Terminado”, “Administración”, “Transportación”, “Decorado” y “Calidad” obtuvieron un nivel de riesgo Bajo, siendo el departamento “Eléctrico” el que tuvo la evaluación más alta al contar con un nivel de riesgo Medio y una puntuación de 92.

Al diagnosticar los niveles de riesgo de las categorías con base en las calificaciones de los cuestionarios se da cumplimiento al objetivo específico 2, y se puede concluir que, en

la evaluación general las categorías “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Entorno Organizacional” obtuvieron un nivel de riesgo Nulo; mientras que “Ambiente de Trabajo” obtuvo un nivel de riesgo Bajo; sin embargo “Factores Propios de la Actividad” y “Organización del Tiempo de Trabajo” obtuvieron un nivel de riesgo medio, por lo anterior se rechaza la hipótesis específica 2. Una vez elaborado el análisis a nivel departamental se puede observar que “Entorno Organizacional”, “Liderazgo y Relaciones en el Trabajo” y “Ambiente de trabajo”, obtuvieron niveles de riesgo Bajo o Nulo. Sin embargo, en los departamentos “Administración”, “Almacén Producto Terminado”, “Calidad”, “Decorado” y departamento “Eléctrico” se obtuvo un nivel de riesgo Medio; y también en la categoría “Organización del Tiempo de Trabajo” se obtuvo un nivel de riesgo Medio; así como un nivel de riesgo Alto en el departamento de “Transportación”. En la categoría “Factores Propios de la Actividad” tuvo un nivel de riesgo Medio; en los departamentos “Administración”, “Almacén de Refacciones”, “Almacén Producto Terminado”, “Calidad”, “Decorado”, “Formación”, “Taller de Aparatos y Herramental” y “Trasportación”; mientras que el departamento “Eléctrico” obtuvo un nivel de riesgo Alto; lo que tiene congruencia con los resultados generales, ya que estas dos categorías obtuvieron niveles de riesgo Medio, dicha información se muestra sintetizada en la tabla 54.

Tabla 54. Resumen de los Resultados de las Categorías por Departamento

		Ambiente de Trabajo	Factores Propios de la Actividad	Organización del Tiempo de Trabajo	Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	Entorno Organizacional
Administración	Nivel de riesgo	Nulo	Medio	Medio	Nulo	Nulo
	Puntuación	3.5	37.5	7	13	6.5
Almacén de Refacciones	Nivel de riesgo	Bajo	Medio	Bajo	Nulo	Nulo
	Puntuación	5	34	6	2	4
Almacén Producto Terminado	Nivel de riesgo	Bajo	Medio	Medio	Nulo	Nulo
	Puntuación	7	35	7	11	5
Calidad	Nivel de riesgo	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Nulo
	Puntuación	3.5	39	8	14.5	9
Decorado	Nivel de riesgo	Bajo	Medio	Medio	Nulo	Nulo
	Puntuación	7	38	8	13	7
Eléctrico	Nivel de riesgo	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Bajo
	Puntuación	8	49	8	20	11
Formación	Nivel de riesgo	Bajo	Medio	Bajo	Nulo	Nulo
	Puntuación	6.5	35.5	6.5	5.5	4.5
Proceso Químico y Ecología	Nivel de riesgo	Bajo	Bajo	Bajo	Nulo	Nulo
	Puntuación	5	27	5	1	3
Taller de Aparatos y Herramental	Nivel de riesgo	Bajo	Medio	Bajo	Nulo	Nulo
	Puntuación	7.5	38	6.5	3	6
Transportación	Nivel de riesgo	Bajo	Medio	Alto	Nulo	Nulo
	Puntuación	8	39	10	6	6

Al identificar los niveles de riesgo de los dominios, con base en la calificación de los cuestionarios aplicados (dando cumplimiento al objetivo específico 3), se puede concluir a nivel general los dominios "Liderazgo", "Relaciones en el Trabajo", "Violencia", "Reconocimiento del Desempeño" e "Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad", obtuvieron un nivel de riesgo Nulo; mientras que los dominios "Condiciones en el Ambiente de Trabajo", "Falta de Control Sobre el Trabajo" e "Interferencia en la Relación Trabajo – Familia", obtuvieron un nivel de riesgo Bajo; y en el dominio "Carga de Trabajo" obtuvo un nivel de riesgo Medio y finalmente el dominio "Jornada de Trabajo" obtuvo un nivel de riesgo Alto, con base en estos resultados se puede determinar se rechaza la hipótesis específica 3. Una vez realizado el análisis a nivel departamental, la evaluación de los dominios arrojó como resultado que "Condiciones en el Ambiente de Trabajo", "Relaciones en el Trabajo", "Violencia", "Reconocimiento del Desempeño" e "Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad", obtuvieron en todos los departamentos niveles de riesgo Bajo o Nulo; mientras que los dominios "Interferencia en la Relación Trabajo- Familia" y "Liderazgo" obtuvieron un nivel de riesgo Medio en los departamentos de "Transportación" y "Decorado" respectivamente. Del mismo modo el dominio "Falta de Control Sobre el Trabajo" obtuvo un nivel de riesgo medio en los departamentos "Calidad" y "Transportación" así como un nivel de riesgo Alto en el departamento "Eléctrico", mientras que el dominio "Carga de Trabajo" obtuvo un nivel de riesgo Medio en seis de los departamentos de la empresa "Administración", "Almacén de Refacciones", "Almacén Producto Terminado", "Calidad", "Decorado" y "Transportación", así como un nivel de riesgo Alto en los departamentos "Eléctrico" y " Taller de Aparatos y Herramental". Finalmente el dominio "Jornada de Trabajo" resultó con las evaluaciones más altas, ya que en la totalidad de los departamentos los niveles de riesgo que se presentaron fueron de nivel

Medio o Mayor, los departamentos “Administración”, “Almacén Producto Terminado”, “Calidad”, “Eléctrico”, “Formación” y “Taller de Aparatos y Herramental” obtuvieron un nivel de riesgo Medio, mientras que los departamentos “Almacén de Refacciones”, “Decorado”, “Proceso Químico y Ecología” y “Transportación” obtuvieron un nivel de riesgo Alto, se encuentra congruencia en los resultados de los dominios, ya que precisamente son “Carga de Trabajo” y “Jornada de Trabajo” los que obtuvieron un nivel de riesgo mayor en la evaluación global, está información se encuentra sintetizada en la tabla 55.

Tabla 5534. Resumen de los Resultados de los Dominios por Departamento.

		Condiciones en el Ambiente de Trabajo	Carga de Trabajo	Falta de Control Sobre el Trabajo	Jornada de Trabajo	Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	Liderazgo	Relaciones en el Trabajo	Violencia	Reconocimiento del Desempeño	Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad
Administración	Nivel de riesgo	Nulo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo
	Puntuación	3.5	25	13	2.5	5	5	4	2.5	4.5	2
Almacén de Refacciones	Nivel de riesgo	Bajo	Medio	Nulo	Alto	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Bajo
	Puntuación	5	23	10	4	2	0	0	1	0	4
Almacén Producto Terminado	Nivel de riesgo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo
	Puntuación	7	22	12	3	4	1	5	4	4	3
Calidad	Nivel de riesgo	Nulo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo	Bajo	Nulo
	Puntuación	3.5	22.5	18.5	3	5	7	1	5	6.5	2
Decorado	Nivel de riesgo	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo
	Puntuación	7	24	14	4	4	6	1	5	4	2
Eléctrico	Nivel de riesgo	Bajo	Alto	Alto	Medio	Bajo	Medio	Nulo	Nulo	Nulo	Bajo
	Puntuación	8	27	21	3	4	13	5	5	5	4
Formación	Nivel de riesgo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo
	Puntuación	6.5	20	12.5	3.5	3	1	0	2	1.5	3
Proceso Químico y Ecología	Nivel de riesgo	Bajo	Bajo	Nulo	Alto	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo
	Puntuación	5	20	7	4	1	1	0	0	0	3
	Nivel de riesgo	Bajo	Alto	Nulo	Medio	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo

Taller de Aparatos y Herramental	Puntuación	7.5	28	9.5	3.5	2	0	1.5	2	3	3
Transportación	Nivel de riesgo	Bajo	Medio	Medio	Alto	Medio	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo
	Puntuación	8	23	16	4	6	3	1	1	2	2

6.2 Recomendaciones

Se propone poner especial énfasis en el 36.29% (45) de los trabajadores que obtuvieron niveles de riesgo elevados y se recomienda lo siguiente:

a) para aquellos que obtuvieron niveles de riesgo medio, como lo indica la norma, es necesario revisar la política de prevención de los riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de violencia laboral;

b) para aquellos que resultaron con un nivel de riesgo alto, se requiere realizar un análisis que permita 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 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.

c) Por último y aunque solo el 0.81% (1) de los trabajadores obtuvo un nivel de riesgo Muy Alto, será necesario considerar la intervención uno a uno, directamente con aquellos casos de trabajadores específicos que así lo requieran, así como 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 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.

En cuanto al dominio Carga de Trabajo, se propone ajustar la distribución de las cargas de trabajo y el tiempo asignado para la realización de la tarea, de manera que se logre un equilibrio entre la cantidad de trabajo y la capacidad del trabajador.

También se recomienda elaborar un análisis de las tareas que sean innecesarias o complejas con el fin de reducirlas de tal manera que sean fáciles de realizar y comprender por parte del trabajador.

Se recomienda una mayor organización de las tareas y planificación de las actividades, de manera que se puedan incluir pausas para la salud y permita la rotación de áreas dentro de la jornada laboral.

Con respecto al dominio Jornada de Trabajo se recomienda evitar los cambios de turno o en su defecto informar a los trabajadores con suficiente tiempo de anticipación. Además del diseño de horarios flexibles de trabajo, así como el involucrar a los trabajadores en la definición y asignación de estos en medida de lo posible y no exceder las horas de trabajo según lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, así como remunerar las horas extra de acuerdo a lo establecido en ley.

Cabe señalar que la norma no exige un análisis a nivel departamental o general de la empresa, sino que requiere una evaluación individual de los trabajadores de las empresas, dicha información no se encuentra expresada de manera clara dentro de la norma y supone una complicación al momento de general planes de acción e intervención para las categorías y dominios que resulten con un nivel de riesgo elevado, debido a que tendrían que realizarse de manera individual atendiendo necesidades específicas de cada trabajador. Si bien, la norma enfatiza en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de datos, no

lo hace así con el principio de anonimato por parte del trabajador que está siendo evaluado, lo que podría influir en las respuestas proporcionadas por este, por medio a represalias futuras, finalmente, el instrumento no contempla el tiempo laborado en la empresa del trabajador evaluado, esto podría no dar el mejor diagnóstico de la situación real de la empresa.

7.REFERENCIAS

Acevedo, J. (2008). *La industria Automotriz y su impacto en la industria metal-mecánica en el municipio de San Luis Potosí*. Licenciatura. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Recuperado de: http://cicsa.uaslp.mx/bvirtual/tesis/tesis/La_Industria_Automotr%C3%ADz_y_su_Impacto_en_la_Industria_Metal_Mec%C3%A1nica_en_el_Municipio_de_San_Luis_Potos%C3%AD/La%20Industria%20Automotriz%20y%20su%20impacto%20en%20la%20Industria%20Metalmecanica%20en%20el%20Municipio%20de%20San%20Luis%20Potos%C3%AD.pdf

Aguilar, J. (2017*). Propuesta para la reducción del riesgo laboral en la empresa Ditranserva S.A.C* (Licenciatura). Universidad Norbert Wiener. Recuperado de: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/759/TITULO%20-%20Aguilar%20Torres%20Jacqueline%20Jessica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alzate, D., & Parra, V. (2016). *Factores Psicosociales, estrés y síndrome de burnout en el colegio San Luis Gonzaga de la ciudad de Manizales* (Especialista). Universidad de Manizales. Recuperado de: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2945/ALZATE_DAISSY_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aranda, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J. & Sánchez, J. (2011). F*actores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México.* Revista Colombiana de Psiquiatría, 40(2), pp.266-278.

AXIS | Centro de Inteligencia Estratégica, S.A. de C.V. (2011). *Directorio de la Industria Metalmecánica en Baja California*. Tijuana, México. 83 pp. Recuperado de: http://www.investinbaja.gob.mx/docs/en/industries/metalmechanics/METALMECHANIC_INDUSTRY_DIRECTORY_2011.pdf

Benavides, F.G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J.M., Jarque, S., Berra, A. & Devesa, J. (2002). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas.* Gaceta Sanitaria 16(3), 222-229. Recuperado en 07 de marzo de 2018, de:http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005&lng=es&tlng=es.

Burton, J. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.* Organización Mundial de la Salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud 2010; 144. Obtenido de: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Cámara Nacional de la Industria de Transformación (2013). *Estudio para determinar la competitividad de la industria metalmecánica de la CANACINTRA. Entregable Final.* Cámara Nacional de la Industria de Transformación. Obtenido de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189121/0014-F-11032015_Estudio_de_Competitividad_de_la_Industria_metalmec_nica_Parte_1.pdf

Carrión M., López F. & Gutiérrez A. (2015*) Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia*. Hacia promoc. salud; 20(1): 111-125. DOI: 10.17151/ hpsal.2015.20.1.8

Cortés J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales.* Recuperado de: https://books.google.com.mx/books/about/T%C3%A9cnicas_de_prevenci%C3%B3n_de_riesgos_labo.html?id=pjoYl7cYVVUC

Dávila de León, C. & Jiménez G. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar.* Revista de Psicología (PUCP), 32(2), 271-302. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004.

De Arquer, M., Daza, F. & Nogareda, C. (1995). *NTP: 388: Ambigüedad y conflicto de Rol. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.* Barcelona. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_388.pdf

De la Cruz, M. & Rivera, Z. (2017) *Sistematización "El posicionamiento del área de bienestar social y capacitación en cooperativa Colanta a partir de la intervención de trabajo social en las comercializadoras Malambo y Turbaco en los últimos cinco años 2012-2016".* (Licenciatura). Universidad de Cartagena. Recuperado de: http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/5748/1/SISTEMATIZACION%20COOPERATIVA%20COLANTA%202012-2016-1.pdf

Díaz M. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?id=rOk9CQAAQBAJ&pg=PR4&lpg=PR4&dq=Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales.+Seguridad+y+salud+laboral,+2da.+Edici%C3%B3n,+Paraninfo+editorial&source=bl&ots=JGoSuFl2VZ&sig=MoctNDAJ2eUtaZB1Q83_t3avH60&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjf8qPk09TZAhUQ4WMKHaSbA-sQ6AEIRjAG#v=onepage&q&f=false

Díaz, C. (2016). *Riesgos Psicosociales en el sector Financiero*. Revista Cultura & Trabajo No. 92. Medellín, 24-27.

Enríquez A., Sánchez J. & Martín V. (2015) *Seguridad Industrial Puesta en Servicio, Mantenimiento e inspección de Equipos e Instalaciones*. Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?id=W7InDQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Fernandes, C. & Pereira, A. (2016). *Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review*. Revista de Saúde Pública, 50. doi:10.1590/S1518-8787.2016050006129

Fernández, R., Cobos, P. & Figueroa, M. (2015). *Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial*. Revista Cubana de Salud Pública, 41(4) Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400003&lng=es&tlng=es

Flores, J. (2017). *Aplicación de los factores psicosociales para la evaluación del riesgo, en la prevención y control en una organización textil.* Licenciatura. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6143/Flores_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M., Iglesias, S., Saleta, M. & Romay, J. (2016). *Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención.* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 32(3), 173–182. doi: 10.1016/j.rpto.2016.07.001

Gómez, E., Rodríguez, A., Ordosgoitia, K., Rojas, M. & Severiche, C. (2017). *Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016.* Nova, 15(27), 77-89. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-24702017000100077&script=sci_abstract&tlng=es

Gómez, V., Segura, S., Castrillón, D. & Perilla, L. (2016). *Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos*. Acta Colombiana de Psicología 19(2), 239-255. https://dx.doi.org/10.14718/ACP.2016.19.2.10

González, É. & Castillo, J. (2014). *Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo Aproximación a un modelo explicativo*. Ciencias De La Salud, 12(esp), 63-75. http://dx.doi.org/10.12804/revsalud12.esp.2014.07

Guzmán, A. & Rincón, H. (2017). *Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en el hotel B3 virrey y nivel de estrés del grupo de trabajadores*. Tesis Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Hernández A., Malfavón N. & Fernández G. (2005). *Seguridad e Higiene Industrial*. Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?id=Eo_kObpifcMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2005). *NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015*). Algunas Orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosociales (edición ampliada 2015).* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Juárez, A. (2007*). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México*. Salud Pública de México, 49(2), 109-117. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342007000200006&lng=es&tlng=es.

Ley del Seguro Social. Artículo 43. Diario Oficial de la Federación DOF- 12-11-2015. México 2015. Recuperado de: http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf

Ley Federal del Trabajo. Artículo 513. Diario Oficial de la Federación DOF-12-06-2015. México 2015. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Loachamin, T. (2017). *Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales para el primer semestre 2016 para el personal del instituto psiquiátrico Sagrado corazón de la ciudad de Quito*. Licenciatura. Recuperado de: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13506/DISERTACI%C3%93N%20TATIANA%20LOACHAMIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, A. (2009*). Factores de riesgo psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador.* Master en Psicología Organizacional. Universidad "Dr. José Matías Delgado". Recuperado de: http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/ADLF0000408.pdf

López H. (1999). *Seguridad industrial y protección ambiental para la pequeña y mediana empresa*. Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?id=7L90mC0cdqoC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. & Díaz, E. (2010). *Análisis Factorial Confirmatorio del cuestionario DECORE.* Revista Ansiedad y Estrés. 16(2-3). 237-248. Recuperado de: http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/DECORE_04.pdf

Martín, J., Luceño, L., Jaén M. & Rubio, S. (2007*). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente.* Psicothema, 19 (1), 95-101. Recuperado de: http://www.psicothema.com/pdf/3333.pdf

Martínez, M., Albores, L. & Márquez, M. (2012*). La integridad mental del personal clínico de un hospital psiquiátrico, asociada a una alta exigencia emocional y a la organización nociva del trabajo.* Salud mental, 35(4), 297-304. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252012000400005

Mejía, J. (2017). *Evaluación de riesgo psicosocial en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar, Empresa Eléctrica Azogues, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, de la Parroquia Azogues, Provincia del Cañar a través de muestreo estadístico, utilizando la batería de evaluación de factores de riesgo*

psicosocial – Método Colombiano. (Maestría). Universidad del Azuay. Recuperado de: http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7533/1/13416.pdf

Mendoza, J. & Valenzuela, A. (2014). *Aprendizaje, innovación y gestión tecnológica en la pequeña empresa: Un estudio de las industrias metalmecánica y de tecnologías de información en Sonora.* Contaduría y administración, 59(4), 253-284. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000400011&lng=es&tlng=es.

Menéndez F., Fernández F., Llaneza F., Vázquez I., Rodríguez J. & Espeso M. (2007) *Formación superior en prevención de riesgos laborales: Parte obligatoria y común.* Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?id=dGvJhWIkMWMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Meseguer, M., Soler, M., García M., Sáez, M. & Sánchez, J. (2007). *Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing*. Psicothema, 19 (2), 225-230.

Molinero, E., Basart, H. & Moncada, S. (2013). *Fiabilidad y validez del Copenhagen Burnout Inventory para su uso en España*. Revista Española de Salud Pública, 87(2), 165-179. https://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272013000200006

Moncada, S., Serrano, C. Kristensen, T. & Martínez, S. (2005). *NTP 703: El método COPSPQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf

Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 4-19. https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002

Mungaray, A. & Ramírez, N. (2004). *Subcontratación en microempresas y pequeñas empresas de Baja California*. Frontera norte, 16(32), 35-62. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187737220040002000 2&lng=es&tlng=es.

Muñoz, D., Pitre, R. & Amaya, N. (2017*) Diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en la empresa Miramar en el municipio de Maicao en la Guajira.* Revista Aglala,8 (1); 246-267.

Oviedo, H. & Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Revista Colombiana de Psiquiatría, 34(4), 572-580. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es.

Pacheco, A. (2015). *Work ability and psychosocial factors among hairdressers workers, Rio de Janeiro, Brazil.* Ciencia &; trabajo, 17(52), 83-88. doi: 10.4067/S0718-24492015000100014

Pacheco, A. (2017). Ambiente de trabajo*: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito*. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, 49(4), 567-576. https://dx.doi.org/10.18273/revsal.v49n4-2017006

Pincay, M. (2017). *Normativas legales de seguridad e higiene ocupacional y su incidencia en la prevención de riesgos laborales en el supermercado de carnes "La granja" del cantón Jipijapa.* (Licenciatura). Universidad Estatal del sur de Manabí. Recuperado de: http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1016/1/UNESUM-ECU-AUDI-2017-21.pdf

Puche, P. (2015). *Medición del clima organizacional de la empresa "EMGESA S.A. ESP –Proyecto Hidroeléctrico del Quimbo" y su plan de mejoramiento 2014-2015* (Especialista). Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13922/2/MedicionClimaOrganizacional_PHEQ.pdf

Ramírez, C. (2005). *Seguridad Industrial, Un enfoque Integral*. Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?id=jDgUQb_V6PsC&printsec=frontcover&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Rodríguez, C. (2015). *Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la Región de Murcia* (Doctorado). Universidad de Murcia. Recuperado de: https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/48253/1/TESIS%20CARLOS%2017.pdf

Rodríguez, H., Luján, I. & Rodríguez, R. (2016). *Influencia de los factores ambientales en el mayor o menor desempeño profesional.* International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2 (1), 283-293

Rubio, N. & Luna, J. (2015). *Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia*. Revista de Salud Pública, 17(1), 33-46. https://dx.doi.org/10.15446/rsap.v17n1.49818

Ruilova, C. (2017*). Identificación y evaluación del estrés y su correlación con los factores de riesgo psicosocial del personal que labora en el Contact Center de la empresa ETAPA EP en el año 2016* (Magister). Universidad del Azuay. Recuperado de: http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7535

Sánchez, B., (2017) *Diagnóstico de los riesgos psicosociales del personal en la Policía Guardia Ciudadana de Cuenca* (Maestría). Universidad del Azuay. Recuperado de: http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7536/1/13419.pdf

Sánchez, F. & Velasco, J. (2017). *Comorbilidad entre síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de Educación Básica del Estado de México.* Papeles De Población, 23(94). Recuperado de: https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/9341

Schaufeli, W. B., & Kompier, M. A. (2001). *Managing job stress in the Netherlands*. International Journal of Stress Management, 8(1), 15-34.

Schaufeli, W., & Salanova, M. L. (2002). *¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?*. Prevención, trabajo y Salud, 20, 4-9. Recuperado de: http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017). *Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016 Factores de riesgo psicosocial – Identificación y prevención. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.* México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social Recuperado de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430yfecha=26/10/2016

Serrate, A. (2014). *Diagnóstico del ambiente de trabajo en una organización de información científica tecnológica*. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud, 25(1), 110-125. Recuperado de http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132014000100008&lng=es%20

Soler, M. (2008). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS.* Tesis Doctoral. Universidad de

Murcia. Recuperado de: https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/1740/1/SolerSanchez.pdf

Tenezaca S., Sánchez, A., Beltrán, T. & Tenezaca, T. (2016). *Validación de la secuencia de Murphy en el diagnóstico clínico de apendicites aguda.* Hospital Vicente Corral Moscoso.2013. Rev Med. HJCA; 8(2): 165-169.

Terán, A., & Botero, C. (2014). *Riesgos psicosociales intralaborales en docencia*. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 5(2), 95-106. Recuperado de http://ibero-revistas.metabiblioteca.org/index.php/ripsicologia/article/view/250/218

Tintin, E. (2017). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial en el personal de la empresa INTAL CIA. LTDA* (Tesis de Maestría). Universidad de Cuenca. Recuperado de: http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29443/1/Trabajo%20de%20titulaci %C3%B3n.pdf

Vallejo, J. (2014). *Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia* (Maestría). Universidad de Manizales

Villalobos, G., Rondón, M., Escobar, J., Jiménez, M. & Vargas, A. (2010). *Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.* Ministerio de la Protección Social de Colombia.

Zambrano Celly, J. & Suasnavas, P. (2012). *Assessing Psychosocial Risks at Work in Oilfield Personnel: A Case Study.* Society of Petroleum Engineers. doi:10.2118/156994-MS

ANEXOS

Guía III, propuesto por el PROY-NOM-035-STPS-2016

Empresa: _____ Área de trabajo: _____

Evaluador : _____ Fecha:_____ Hora: _____

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones ambientales de su centro de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica					
2	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
3	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
4	Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo					
5	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					

Para responder a las preguntas siguientes piense en la cantidad y ritmo de trabajo que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
7	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

8	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
10	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
11	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
12	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

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
13	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
14	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
15	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
16	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

Las preguntas siguientes están relacionadas con su jornada de trabajo.

		Siempre	Casi	Algunas		Nunca

			siempre	veces	Casi nunca	
17	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
18	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
19	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
20	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
21	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					
22	Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
24	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
25	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
26	Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral					
27	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					
28	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					
29	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

30	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que se le proporciona sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
32	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
33	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
34	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
35	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
36	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
38	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
39	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
40	La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo					
41	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
42	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
43	Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa					
44	En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
45	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
46	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la estabilidad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
47	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
48	La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño					
49	En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario					
50	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
51	Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen					
52	Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente					

53	Considero que mi trabajo es estable					
54	En mi trabajo existe continua rotación de personal					
55	Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo					
56	Me siento comprometido con mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con actos de violencia laboral (malos tratos, acoso, hostigamiento, acoso, psicológico).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
57	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
58	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
59	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
60	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
61	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
62	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
63	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
64	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	No

Si su respuesta fue "SÍ", por favor 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
65	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
66	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
67	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
68	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					

Soy jefe de otros trabajadores:

Sí	No

Si su respuesta es “Si, por favor responda las preguntas. Si su respuesta fue “No”, pase a las preguntas de la sección siguiente.

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actitudes de las personas que supervisa

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
70	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
71	Cooperan poco cuando se necesita					
72	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					