



# **“Estudio exploratorio de los factores psicosociales en el trabajo, durante la pandemia covid-19”**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL**

**Alumno: Monserrat Silvia María Rodríguez García**

**Profesor Guía: Pedro Ignacio Leiva Neuenschwander**

**Santiago, Agosto 2021**

## Contenido

Resumen ejecutivo / Abstract.....	4
Introducción .....	5
Marco teórico.....	7
Panorama general y antecedentes históricos.....	7
Factores psicosociales .....	8
Los factores psicosociales en el trabajo .....	8
Herramientas de evaluación del riesgo.....	9
Impacto de los factores psicosociales.....	10
Factores psicosociales abordados en otras investigaciones.....	10
¿Qué es la salud? .....	11
Salud laboral en pandemia .....	11
Metodología.....	13
Población .....	13
Procedimiento .....	14
Instrumento de medición .....	14
Análisis y profundización del proceso investigado .....	16
Análisis descriptivos.....	16
Variables nivel 1 .....	16
Variables de nivel 2.....	20
Análisis inferencial.....	24
Propuesta de intervención.....	27
Conclusiones.....	32
Bibliografía.....	34
Anexos .....	38
Anexo A, Descripción de actividades.....	38
Anexo B, Difusión de la encuesta.....	40
Anexo C, Cuestionario para identificar factores psicosociales y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo (Revisado).....	45
Anexo D, Segmentación de ítems por nivel.....	52
Anexo E, Ponderación de respuestas por ítems .....	54
Anexo F, Calificación del riesgo.....	55
Anexo G, Base de datos característicos de la población.....	57

Anexo H, Base de datos entorno organizacional .....	88
Anexo I, Base de datos liderazgo y relaciones en el trabajo.....	93
Anexo J, Base de datos organización del tiempo de trabajo.....	99
Anexo K, Base de factores propios de la tarea .....	103
Anexo L, Base de datos ambiente de trabajo .....	109
Anexo M, Correlación variables resultado nivel 1 y datos característicos de la población .....	113
Anexo N, Correlación variables resultado nivel 2 y datos característicos de la población .....	117

## Resumen ejecutivo / Abstract

Los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo tienen consecuencias en la salud ocupacional. Durante la pandemia, las medidas adoptadas para continuar trabajando han influido en la manifestación de síntomas en las personas.

Se desarrolló una investigación exploratoria no representativa con 100 participantes para reconocer el nivel de riesgo psicosocial a que están expuestos los trabajadores durante la pandemia según sus características sociodemográficas, las características de su trabajo y del centro en el cual se desempeñan. Los resultados muestran riesgo alto considerando las estrategias actuales en la organización del tiempo de trabajo y los factores propios de la tarea. Se detectan correlaciones significativas entre variables de primer nivel: ambiente de trabajo vs tamaño de la organización, ambiente de trabajo vs tipo de trabajo y liderazgo y las relaciones vs edad del encuestado. También entre variables de segundo nivel: condiciones en el ambiente de trabajo vs tamaño, giro del centro de trabajo vs carga de trabajo, liderazgo vs edad, instalaciones vs relaciones en el trabajo, jornada laboral vs violencia, edad vs violencia y tipo de trabajo vs sentido de pertenencia.

De estos resultados se deriva la necesidad de orientar recursos y esfuerzos para atender a los grupos vulnerables identificados.

Psychosocial risk factors in workplaces have consequences for occupational health. During the pandemic, measures taken to continue working have influenced the manifestation of symptoms in people.

Unrepresentative exploratory research was developed with 100 participants to recognize the level of psychosocial risk to which workers are exposed during the pandemic according to their sociodemographic characteristics, the characteristics of their work, and the center in which they work. The results show high risk considering the current strategies in the organization of working time and the factors specific to the activity. Significant correlations are detected between first-level variables: work environment vs size of the organization, work environment vs type of work and leadership, and relationships vs age of the respondent. Also, among second-level variables: conditions in the work environment vs size, shift of the workplace vs workload, leadership vs age, facilities vs relationships at work, working day vs violence, age vs violence, and type of work vs sense of belonging.

These results lead to the need to direct resources and efforts to address the vulnerable groups identified.

## Introducción

Mundialmente se atraviesa por una pandemia, causada por una enfermedad infecciosa denominada Covid-19; esta enfermedad se desconocía hasta el brote en Wuhan (China). Se ha dado a conocer que una gran parte de personas se recuperan de la enfermedad sin tratamiento hospitalario, sin embargo, algunas acaban presentando un cuadro grave. También se han identificado grupos de riesgo con edad avanzada y afecciones médicas preexistente (Organización mundial de la salud, 2020, s/n). La pandemia ha propiciado el establecimiento de lineamientos que pretenden contener los contagios a través de medidas restrictivas en relación con la libertad de tránsito; durante los momentos más complejos algunos países cerraron sus fronteras a las llegadas o salidas internacionales, restringieron el ingreso de personas pertenecientes a países con alto índice de contagio o condicionaron la entrada a la presentación de resultados negativos a la Covid-19, otros establecieron toques de queda, también hubo quienes limitaron el número de personas dentro de lugares cerrados, en algunos países se limitó el derecho a la libre congregación, otros por su parte establecieron medidas de distanciamiento social; de forma indirecta se obligó a las empresas a buscar alternativas para trabajar, las empresas que tuvieron la posibilidad, implementaron el trabajo remoto, cambiando las dinámicas de interacción entre compañeros(as) de trabajo y con sus jefaturas. A esto se suma el incremento en las demandas de las tareas del hogar y crianza de hijos que no asisten a la escuela. De esta forma, podemos reconocer que los factores psicosociales a los cuales están expuestos las y los trabajadores han cambiado en el contexto actual de pandemia, pero esta situación no se visibiliza dadas las condiciones extremas de la emergencia sanitaria.

La modificación de la vida cotidiana de cada persona ya sea por las medidas impuestas o bien por la pérdida de un ser querido ha llevado al estudio de los sentimientos de ira, tristeza y resentimiento, que genera una persona por la incapacidad de despedirse y que lo pone en riesgo de un duelo patológico (Huarcaya-Victoria, 2020). También a través de otro estudio se ha expuesto que el 43.7% de los estudiantes entre 12-18 años reportó síntomas significativos de depresión, otro 37.4% síntomas marcados de ansiedad y un 31.3% reportó una combinación de depresión y ansiedad (Martínez-Taboas, 2020). Por ello, esta investigación quiere cuestionar y generar información que visibilice al personal trabajador considerando las características individuales, las características del centro de trabajo y las características de la tarea desempeñada, por ello se determinará: la ubicación del centro de trabajo debido a que hay zonas de mayor nivel delictivo que otras; la seguridad legal debido a que hay empleadoras y empleadores que operan al margen de la ley; el giro del centro de trabajo debido a que existen empresas enfocadas al servicio, comercio, industria, gobierno o sin fines de lucro; el tamaño debido a que hay empresas micro, pequeñas, medianas y grandes; el tipo de trabajo debido a que hay actividades que desempeñan de forma manual y no manuales; la jornada debido a que hay horarios diurnos, nocturnos y mixtos; la modalidad de trabajo debido a que algunos desarrollan su tarea de forma presencial, virtual o mixta; la edad; el género o si el personal tiene alguna discapacidad.

El planteamiento de esta investigación pretende responder la pregunta ¿Existe relación entre la ubicación, seguridad legal, giro del centro, tamaño del centro de trabajo, tipo de trabajo, jornada, modalidad de trabajo, edad, género o discapacidad y el nivel de riesgo psicosocial durante la pandemia?

Así, el objetivo general de esta investigación es reconocer el nivel de riesgo psicosocial a que están expuestos los trabajadores durante la pandemia según sus características sociodemográficas, las características de su trabajo y del centro en el cual se desempeñan.

Y los objetivos para dar respuesta son:

- Establecer el nivel de riesgo de los factores psicosociales de los y las participantes,
- Determinar correlaciones entre el nivel de riesgo y los antecedentes del personal que participa,
- Visibilizar grupos de riesgo durante la contingencia de Covid-19

Los resultados de este estudio permitirán conocer correlaciones significativas entre las características del individuo, las características del centro de trabajo o bien relacionadas con la tarea que desempeñan y los factores psicosociales que representen un riesgo a su salud con la finalidad de abrir la discusión a medidas por encima de los requerimientos mínimos de la legislación mexicana que prevengan niveles de riesgo medio, alto o muy alto para el personal. Para esta investigación se lleva a cabo un estudio correlacional, con el fin de establecer el conjunto de relaciones entre los elementos ubicación, seguridad legal, giro del centro, tamaño del centro de trabajo, tipo de trabajo, jornada, modalidad de trabajo, edad, género o discapacidad y el nivel de riesgo psicosocial. El diseño de la investigación es cuantitativo debido a que se utiliza el instrumento propuesto en la NOM-035-STPS-2018 y éste permite identificar, medir y cuantificar el nivel de riesgo de factores psicosociales y entorno laboral; también es cualitativo debido a que caracterizamos a la población en función de su ubicación, seguridad legal, giro del centro, tamaño del centro de trabajo, tipo de trabajo, jornada, modalidad de trabajo, edad, género o discapacidad para establecer relaciones entre grupos poblacionales y nivel de riesgo en relación con los factores psicosociales.

## Marco teórico

### Panorama general y antecedentes históricos

Bernardino Ramazzini, un médico italiano del siglo XVII estudio las enfermedades profesionales y promovió medidas de seguridad para el personal trabajador, su contribución más famosa es el libro *De morbis artificum diatriba* (Enfermedades de los trabajadores), ese documento contiene términos para evitar o disminuir los daños por la exposición a sustancias tóxicas, productos químicos o movimientos constantes; se le atribuye ser el precursor de la medicina laboral (Felton, 1997).

Indirectamente eventos como la Revolución Americana en 1776, la Revolución Francesa en 1789, la Revolución hispanoamericana de 1810 a 1930; demostraron la necesidad de tener estados democráticos y constituyeron las bases del estado de derecho, propiciando, el establecimiento de constituciones o tratados como documentos políticos y declaración de soberanía, en los diversos documentos se establecieron los valores, derechos y garantías de los y las ciudadanas, que formalizaron el reconocimiento de derechos naturales históricamente negados y que debían ser preservados por el Estado (Brewer-Carías, 2017).

Otro evento que marco hito, fue la formación de sindicatos en el siglo XIX; éstas formas de representación laboral para la preservación de los derechos que se enfrentaron a corrientes ideológicas como el capitalismo o el socialismo, se constituyeron motivados por mejorar las condiciones de empleo. Internacionalmente en 1871 sellaron acuerdos los y las artesanas de guantes seguidos por personal tabacalero y cigarrero. En 1901 se realizó la primera conferencia sindical con la presencia de 7 países europeos en Copenhague. En 1913 se funda la Federación Sindical Internacional (Godio, 1986)

En 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que reconocía la justicia social para alcanzar la paz universal y permanente. Ese mismo año una comisión del trabajo compuesta por representantes de 9 países fue la encargada de crear su constitución, la cual contenía ideas relacionadas con que las condiciones de trabajo constituyen una amenaza para la paz y que de no adoptarse mundialmente un régimen de trabajo realmente humano, se obstaculiza los esfuerzos por mejorar las condiciones de trabajo de otros países (Organización Internacional del trabajo, 2021)

En 1984 durante la novena reunión del comité mixto OIT-OMS en Ginebra, el orden del día fue la "Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo", constituyendo un esfuerzo de la Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud por mejorar y complementar los programas enfocados en la salud del personal, en ella se establecieron las bases de lo que hoy se conoce como factores psicosociales (Organización Internacional del Trabajo, 1984)

## Factores psicosociales

El trabajo tiene elementos que pueden propiciar lesiones o enfermedades en el personal, si no se tienen las precauciones necesarias. Los factores psicosociales en el trabajo contemplan correlación entre distintos factores o variables inherentes al trabajo, por otra parte, el conjunto de cualidades o aptitudes del personal, la forma en que comprende y experimenta el mundo puede influir en su salud (Comité Mixto OIT-OMS, 1984). También los factores de riesgo psicosociales se interpretan como consecuencias del trabajo desarrollado que pueden provocar alteraciones en la esencia o características de la persona ocasionados por la ansiedad, un inadecuado ciclo de sueño, entre otros aspectos (Secretaría del trabajo y previsión social, 2014).

### Los factores psicosociales en el trabajo

Los factores psicosociales son una guía que expone elementos de riesgo para que los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo tomen las medidas preventivas que aseguren la salud del personal; la organización mundial del trabajo (OIT), identificó a través de estudios de investigación, las relaciones entre algunas enfermedades y determinados elementos, lo que dio origen a los factores psicosociales, la importancia de conocer e identificar los elementos, radica en la posibilidad de prevenir amenazas a la salud, debido a que existen zonas en el mundo donde el riesgo de sufrir un accidente o enfermedad es mayor, debido a la carencia de equipo de protección personal o bien de condiciones seguras.

Un factor identificado como relevante es el ambiente físico de trabajo. Existen estudios sobre la relación que guarda el ambiente de trabajo y enfermedades profesionales, el traumatismo acústico es un ejemplo, que demuestran los daños a individuos expuestos prolongadamente al ruido (Merino, 2006), otro ejemplo son las vibraciones excesivas transmitidas por elementos mecánicos, que son asociadas a la disección espontánea de arterias coronarias o daño vascular (Kucuk, 2016). Otro factor que fue identificado guarda relación con la propia tarea, debido que ésta puede ser asociada a mucho trabajo (cargas cuantitativas) o trabajo muy difícil (cargas cualitativas); un ejemplo de lo anterior es el síndrome de Burnout conocido también como síndrome de desgaste profesional es una reacción al estrés crónico que afecta principalmente la salud del personal médico (Cruz Robazzi, 2010). Otro factor relevante es la organización del tiempo de trabajo, debido a la duración diaria, semanal, mensual, anual del trabajo, que en gran medida estructura la forma de vida, el horario influye en la salud del personal puede ocasionar depresión, ansiedad, problemas en la calidad del sueño (Medina, 2004).

La OIT también señala que las modalidades de gestión y el funcionamiento del centro de trabajo repercuten en el personal cuando la función atribuida es ambigua, porque representa un estresante para el personal que intenta identificar las expectativas de su tarea o existe oposición entre las diferentes exigencias, lo que puede representar un conflicto que afecta negativamente al personal y repercute en su rendimiento (Eatough, 2011); otro ejemplo que considera la afectación al personal es su involucramiento en la toma de decisiones que propicia en el personal su identificación comunitaria y el empoderamiento (Ramos-Vidal, 2014); también influyen en el desgaste profesional las relaciones en el trabajo entre colegas, superiores/superioras y subordinados/subordinadas (Gómez Sánchez, 2009); otro ejemplo, es la introducción de cambios en el lugar de trabajo que no



son preparados tecnológica ni psicológicamente porque hacen que el personal no se perciba valioso económicamente (Bendassolli, 2007).

## Herramientas de evaluación del riesgo

El esfuerzo que cada país hace para dar cumplimiento a condiciones de trabajo realmente humano es diverso. La Superintendencia de riesgos de trabajo (STR) de Argentina, desde 2005 realiza una encuesta al personal, sobre empleo y trabajo; en 2017 la encuesta se realizó para obtener información de los trabajadores y con ello diseñar políticas preventivas eficaces (Ministerio de Trabajo Argentina, 2017, pág. s/n). en 2018 se crea el Departamento de Salud Mental, con la finalidad de definir criterios que permiten identificar las enfermedades o alteraciones psicológicas y su vínculo profesional (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2018), la encuesta realizada en 2018 se organiza en 5 capítulos con 362 ítems en 18 bloques y consideró a personal empleado.

La encuesta realizada contempló en el capítulo 0 las características de la población, en el capítulo 1 la categoría ocupacional del personal, en el capítulo 2 información del personal asalariado, el capítulo 2 bis solicitud de información para el personal independiente y el capítulo 3 recaba información relacionada con una segunda ocupación. El informe presentado expone que el 34.3% de empleados y empleadas tienen entre los 35 y 49 años, el 45.7% son mujeres, el 49.4% desempeñan una tarea operativa, el 42.8% son trabajadores y trabajadoras informales, el 15.5% de la población tiene más de una ocupación, el 47% trabaja menos de 35 horas semanales, el 58.9% tienen jornada atípica de trabajo, respecto a la exposición a riesgos psicosociales, el 51.9% del personal de salud ocultan sus sentimientos, 7 de cada 10 manifiestan sentir apoyo en el trabajo, 6 de cada 10 manifiestan sentirse valorados y valoradas, el 61% valora positivamente a la figura de liderazgo, el liderazgo es mejor evaluado en empresas de hasta 40 personas, se observó menor preocupación de perder el empleo en el caso de las mujeres, la preocupación es mayor en personal sin calificación y profesionales mayores de 50 años, 3 de cada 10 personas sufrieron situaciones de violencia, 13.8 % del 20% que sufrieron cambios tecnológicos lo evalúa positivamente y 26,1% usa redes sociales para el desarrollo de sus tareas (Ministerio de producción y trabajo Argentina, 2018).

Chile es otro ejemplo, en 2010 la subsecretaria de salud pública, informa el inicio del Sistema Nacional de Información en Salud Ocupacional (SINAISO), para medir y monitorear la situación de las personas. Adicionalmente, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), valido y avalo como instrumento el cuestionario SUSESO/ ISTAS21 para aplicación centros de trabajo que se encuentren legal y formalmente constituidos. El cuestionario posee dos versiones, una de 20 ítems para empresas con menos de 25 personas y una versión de 139 ítems. (Ministerio de Salud Chile, 2012, pág. s/n). Desde el 2017 un cuestionario de 20 y 142 ítems se encuentra disponible en una plataforma operada por SUSESO para su aplicación en línea, los resultados de los cuestionarios versión breve en 2019 exponen que el 1.9% de los centros de trabajo muestran un riesgo psicosocial alto y un 25.5% en riesgo medio, sumando un 27.4%: la administración pública es el área económica con riesgos no óptimos (alto y medio), y la dimensión doble presencia representa un riesgo alto en el 27.3% de la población, también se observó que los centros de trabajo de menor tamaño tienden a concentrar el riesgo bajo y los de mayor tamaño concentran el riesgo medio y alto; por género las mujeres muestran una mayor proporción de riesgo alto en dimensiones a), b), c) y e) al contrario los hombres tienen una mayor proporción de riesgo en la dimensión que mide el reconocimiento. Los resultados de los cuestionarios versión completa en 2019 muestran una diferencia según el género, dónde

las mujeres muestran un mayor riesgo en los subdimensiones de exigencias de esconder emociones, posibilidades de desarrollo, sentido de trabajo, calidad de liderazgo, relación con superiores, inseguridad con el contrato y el trabajo (Superintendencia de seguridad social, 2020).

El esfuerzo en México se lleva a cabo a través de la Secretaría del trabajo y previsión social (STPS), que desde 2018 crea la norma oficial Mexicana, NOM-035-STPS-2018 “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención para establecer los elementos e identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”; esta norma es aplicable a nivel nacional y proporciona 3 cuestionarios guía para su aplicación en función del número de personas que laboran en el centro de trabajo, sin embargo, da la posibilidad al centro de trabajo de desarrollar su propio instrumento con base en especificaciones requeridas. El primer cuestionario propuesto para identificar al personal que fue sujeto a acontecimientos traumáticos severos consta de 4 secciones la primera con 6 ítems que en caso de que el personal responda “sí” a cualquier pregunta, se debe llenar las otras 3 secciones, en caso contrario termina el cuestionario. El segundo cuestionario propuesto para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo con hasta 50 personas contempla “46 ítems en 4 categorías y 20 dimensiones. El tercer cuestionario propuesto para los centros de trabajo con más de 50 personas contempla 72 ítems, en 5 categorías y 24 dimensiones (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018, pág. s/n). Las herramientas utilizadas permiten que se conozca la situación respecto a los factores psicosociales en el trabajo de un país y comúnmente clasifica el riesgo en alto, medio y bajo, conocerlo propicia generar planes que aseguren la condición de trabajo realmente humano.

### Impacto de los factores psicosociales

La omisión de planes de acción que prevengan o corrijan elementos que ponen en riesgo la salud del personal, conlleva repercusiones individuales como alteraciones emocionales, cognitivas, del comportamiento, físicas y fisiológicas y repercusiones organizacionales como siniestralidad, ausentismo, rotación, bajo rendimiento, clima laboral conflictivo entre otras. Como ejemplo de alteración individual se observa que las temperaturas extremas de frío o calor y los riesgos por manipulación o contacto con sustancias químicas, sustancias nocivas o tóxicas pueden tener efectos directos sobre la salud; el nivel elevado de ruido representa uno de los riesgos más frecuentes y de mayor impacto sobre la salud del personal. También es habitual que algunas personas oculten sus sentimientos, manejando sus emociones para cumplir con los estándares profesionales, reprimen el miedo o permanecen amigables, limitan la compasión o la empatía lo que los hace trabajar en situaciones emocionalmente desgastadoras (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2018, pág. s/n). También es posible identificar estadísticamente que las largas jornadas de trabajo y el estrés repercuten en la rotación y ausentismo con base en un caso de estudio sobre personal de transporte público (Amaya Ramírez, 2018).

### Factores psicosociales abordados en otras investigaciones

Existen estudios donde se abordan características inherentes al trabajo desde una perspectiva diferente a los factores psicosociales y que brindan un panorama respecto a que esperar. El ambiente de trabajo se constituye por las condiciones en las cuales se realiza el trabajo e inciden en la salud (Buelvas, 2013), se dice que un buen ambiente de

trabajo se establece básicamente donde hay confianza en el personal y un buen trato por parte de los jefes y colaboradores (Gómez, 2012) se expone que la distancia que existe entre el jefe y los subordinados afecta las condiciones de trabajo y determina el grado de disposición del superior a ayudar a los subordinados (Mondragón, 2008). Abordando lo relacionado con factores propios de la tarea, la carga laboral de las mujeres incrementa al desempeñar trabajos presenciales y combinar con las actividades domésticas-familiares (Guerra, 2020), el estudio de las cargas laborales se puede realizar analizando los tiempos de ejecución de las actividades y las frecuencias con que las actividades deben realizarse con el fin de visualizar el escenario actual con miras a generar mejoras (Cid González, 2018). Otro elemento es la organización del tiempo de trabajo que se observa como un ejemplo de presión ambiental en deterioro del personal y con repercusiones en el rendimiento (Barrientos Lavín, 1999), pareciera que la normalización del tiempo da plenitud al empleador de ejercer facultades sobre el personal sin considerar sus derechos o las jornadas de trabajo inhumanas (Reynoso Castillo, 2009). Un elemento que levanta mucho interés es el liderazgo, debido a su poder e influencia en el equipo de trabajo pese a que sean autodirigidos (Yukl, 2008), se dice que la edad influye en la preferencia por un estilo de liderazgo respecto a otro (transaccional o transformacional), se observa que las personas de edad avanzada prefieren el estilo transformacional en comparación con el liderazgo transaccional (Tziner, 2018). Las relaciones en el trabajo son referentes en la satisfacción general debido a que las relaciones interpersonales con pares y superiores influyen en la satisfacción laboral (Yañez Gallardo, 2010) y finalmente el entorno organizacional contempla que la motivación del personal se afecta fundamentalmente por el insuficiente reconocimiento del aporte del personal (Alfonso, 2014).

### ¿Qué es la salud?

Una interpretación considera que es el equilibrio entre la persona y su entorno, e incluye aspectos emocionales psíquicos y sociales que definen como piensa, siente o actúa, se considera la base para el bienestar y funcionamiento efectivo de una persona y su comunidad. (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2021, pág. s/n). Para otra institución contempla “una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar” que brinda un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la Salud, 2020, pág. s/n).

### Salud laboral en pandemia

Aproximadamente un tercio de nuestra vida adulta es dedicada al trabajo, razón por la que se puede deducir que es un factor en la salud y por ello afirmar que el trabajo causa daño a la salud; existen factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales (Parra, 2003, pág. s/n). Estudios recientes plantean que altos niveles de ansiedad pueden ocasionar que sensaciones corporales inofensivas sean consideradas evidencia de infección por la covid-19 e influyan en la capacidad de toma de decisiones racionales o en su comportamiento. También las personas que sufren el fallecimiento repentino de un ser querido debido a la covid-19 son propensos a generar un duelo patológico debido a la incapacidad de despedirse (Huarcaya-Victoria, 2020). Dentro de los hallazgos de otra investigación, se plantea que entre el 10 y el 35 % de los que superan la covid-19 reportaron síntomas sugestivos de ansiedad, depresión o ambas durante las fases tempranas de recuperación. La enfermedad no es el único elemento que afecta la salud ya que también ha tenido un efecto negativo en las personas que han perdido su empleo o personas que al cumplir las medidas de distanciamiento social no salen de

casa, lo anterior se asocia a ansiedad, preocupaciones financieras y sentimientos de soledad (Martínez-Taboas, 2020).

## Metodología

### Población

La investigación se lleva a cabo a través de una muestra no representativa de 100 participantes, las características individuales de los participantes son el 99% son de nacionalidad mexicana, el rango de edad va desde los 21 a 62 años donde el 69% de las personas tienen entre 30 a 39 años, el 16% de las personas tienen entre 40 a 62 años y el 15% de las personas tienen entre 21 a 29 años, de acuerdo a la identificación de género el 58% se identifica como mujer, el 40% como hombre, el 1% como bisexual y 1% como transgénero, respecto a personas con discapacidad el 97% de las personas no manifiesta ninguna incapacidad y el 3% restante si tiene una discapacidad.

En relación con la información del centro de trabajo se tiene que la ubicación geográfica de los centros de trabajo corresponde a un 66% en la Ciudad de México, un 29% en otras regiones de México y un 5% fuera de México (en el extranjero), el 84% del personal trabajador tiene prestaciones de ley y el 16% del personal trabajador está en la informalidad, el 66% de las personas pertenecen al sector servicios, 17% al sector gobierno, 8% al sector comercio, el 7% al sector industrial y el 2% a organizaciones sin fines de lucro. Se observa que el 11% de las empresas se dedican a la administración de capital humano, 19% en educación y las demás se dedican a actividades tan particulares como: logística, fabricación de productos químicos, farmacéutica, comida, consultoría tecnológica, administración, salud, servicios financieros, fabricación de gorras, fabricación sistemas automotrices en aluminio y plástico, fabricación y venta de insumos para hospitales, por mencionar algunas. También fue posible agrupar por el tamaño de la organización y se tiene que el 59% de las personas trabajan para empresas denominadas grande, el 20% en empresas pequeñas, el 12% en empresas medianas y el 9% en microempresas.

Con base en el trabajo que desempeña se obtiene información del área a la que pertenecen las personas encuestadas obteniendo: 7% ventas, 8% administración, 10% operaciones, 10% recursos humanos, 13% formación educativa y también mencionaron áreas como calidad, consulta externa, innovación, monitoreo y evaluación, nóminas, proyectos, tecnología, finanzas, riesgos, servicio, supervisión y construcción por mencionar algunas. Con base en el esfuerzo realizado, el 75% de las personas indican que sus actividades consisten en un esfuerzo no manual (mental) y el 25% restante indica que el esfuerzo es manual; sin embargo, se pone en duda, los clasificados como manual; porque al revisar el área a la que mencionan pertenecer, no hay mucha relación. Con base en el horario de trabajo el 90% de las personas labora entre las 6:00 y 20:00, el 8% de personas mencionan laborar en un horario mixto y el 2% de personas laboran en horario nocturno. Finalmente, el 42% de las personas mencionan trabajar en vivienda propia, el 31% de personas trabaja en las instalaciones de la empresa a la que pertenece, el 23% de las personas trabaja en una vivienda rentada y el 3% lo hace en otras instalaciones. Para conocer toda la información obtenida, revisa el Anexo G, Base de datos característicos de la población.

## Procedimiento

Esta investigación se lleva a cabo con la realización de 100 encuestas en línea, durante un periodo de 46 días. La encuesta es el instrumento propuesto en la Guía de referencia III de la NOM-035-STPS-2018 con las siguientes medidas de consistencia:

- “Coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7; y
- Coeficientes de correlación (Pearson o Spearman), con r mayor a 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05.” (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018, pág. s/n)

Los resultados fueron depurados para homogeneizar y analizar la información. Para conocer el detalle, ver Anexo A, Descripción de actividades. La encuesta fue difundida por redes sociales y correo electrónico. Para conocer el detalle, ver Anexo B, Difusión de encuesta.

## Instrumento de medición

El cuestionario para identificar el riesgo psicosocial en los centros de trabajo contempla 72 ítems, que son afirmaciones; con opción de respuesta múltiple “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Casi nunca”, “Nunca” o “Sí” y “No”. Para conocer el detalle, ver Anexo C, Cuestionario para identificar factores psicosociales y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo (Revisado). El cuestionario tiene 3 niveles de agrupación, el nivel 1 considera 5 grupos como factores psicosociales, el nivel 2 considera 10 grupos y el nivel 3 contempla 24 grupos. El nivel 1 es el nivel de abstracción más grande y así sucesivamente (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). Los nombres de cada variable se describen en la siguiente tabla.

*Tabla 1. Variables por nivel*

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<b>Ambiente de trabajo</b>	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras
		Condiciones deficientes e insalubres
		Trabajos peligrosos
<b>Factores propios de la tarea</b>	Carga de Trabajo	Cargas cuantitativas
		Ritmos de trabajo acelerado
		Carga mental
		Cargas psicológicas emocionales
		Cargas de alta responsabilidad
	Cargas contradictorias o inconsistentes	
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo
Limitada o nula posibilidad de desarrollo		
	Limitada o inexistente capacitación	
	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas

<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	Interferencia en la Relación trabajo familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral
		Influencia de las responsabilidades familiares
<b>Liderazgo y relaciones en el trabajo</b>	Liderazgo	Escasa claridad de funciones Características del liderazgo
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
	Violencia	Violencia
<b>Entorno organizacional</b>	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia Inestabilidad laboral

Para conocer el detalle sobre los ítems que evalúan cada variable, ver Anexo D, Segmentación de ítems por nivel. Las respuestas a los ítems del cuestionario son calificadas, de acuerdo con una escala de puntuación que va de 0 a 4 o de 4 a 0 según el ítem contestado. Para conocer el detalle, ver Anexo E, Ponderación de respuestas por ítems. Para obtener la calificación de cada nivel se agrupo los ítems por nivel y el resultado se clasifica en nulo o despreciable, bajo, medio, alto o muy alto con base en los rangos establecidos por la NOM-035-STPS-2018. Para conocer el detalle, ver Anexo F, Clasificación del riesgo. El resultado de cada cuestionario determina el nivel de riesgo, mismos que se exponen en el apartado Análisis y profundización del proceso investigado.

## Análisis y profundización del proceso investigado

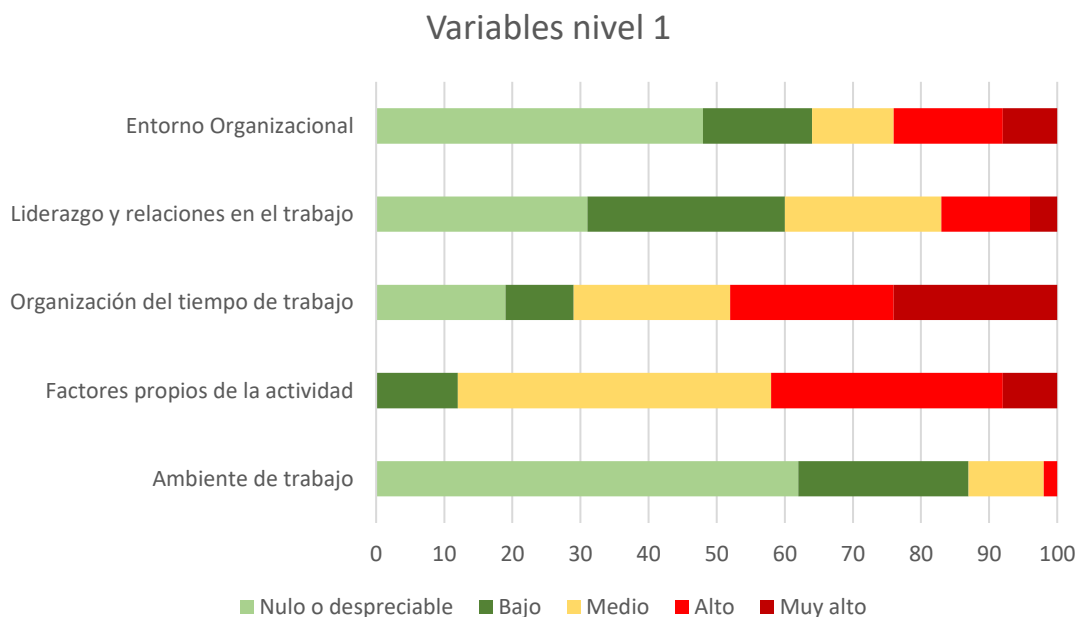
El análisis de la información se presenta en dos apartados, uno descriptivo: para caracterizar a grupos de población y otro inferencial: para brindar estadísticamente las relaciones basadas en el cálculo de probabilidades.

### Análisis descriptivos

#### Variables nivel 1

El nivel 1 contemplado en la NOM-035-STPS-2018, plantea 5 grupos para los 72 ítems existentes, en esos grupos la valoración con base en los resultados por personas muestra que la organización del tiempo de trabajo, además de los factores propios de la tarea ponderan alrededor de un 40% de personas en nivel de riesgo alto y muy alto, ver la siguiente figura.

Figura 1. Resultados por variables nivel 1



Es importante mencionar que, de las personas valoradas en nivel de riesgo medio, se deduce que perciben áreas de oportunidad en los centros de trabajo y quizá no fueron severas en su valoración, por ello el siguiente análisis las contempla como personas en riesgo.

#### Información de entorno organizacional

Esta variable evalúa la escasa o nula retroalimentación del desempeño, el escaso o nulo reconocimiento y compensación, el limitado sentido de pertenencia e inestabilidad laboral; a través de 10 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 48 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 16 personas un nivel de riesgo bajo, 12 personas un nivel de riesgo medio, 16 personas un nivel de riesgo alto y 8 personas obtienen nivel de



riesgo muy alto. Para conocer toda la información obtenida, revisa el Anexo H, Base de datos entorno organizacional.

En la figura 1, se observa que el 36% de personas se encuentra en riesgo, debido a la forma en que se aborda su rendimiento en la organización, la forma en que se agradece y compensa su trabajo y/o la seguridad que les brinda la organización. El análisis de la información que a continuación se describe se lleva a cabo considerando el cruce de la información obtenida de la valoración del riesgo en la variable nivel 1 por persona y frecuencia en que las características individuales, las características inherentes a su labor, o las relacionadas con el centro en el cual se desempeñan, se observan. Se identifica que 24 de 36 personas valoradas en riesgo trabajan en la ciudad de México se puede deducir que al ser una metrópoli los centros de trabajo busquen mejorar procesos estandarizando personas, en lugar de tomar el tiempo de analizar lo que interesa y conviene a cada persona. También se puede observar que 21 personas valoradas en riesgo manifiestan encontrarse contratadas de forma legal por el centro de trabajo, éste dato puede verse influenciado por la baja representación de personas sin contrato. En la misma línea, 24 personas valoradas en riesgo manifiestan pertenecer al giro servicio, lo que podría estar afectado por la sobre representación de personas de ese sector. Adicionalmente, 20 personas valoradas en riesgo manifiestan pertenecer a empresas de gran tamaño lo que se puede traducir en carencia de individualización. Así mismo 23 personas valoradas en riesgo llevan a cabo un trabajo no manual / mental; la jornada es otra variable considerada y en este caso 33 personas valoradas en riesgo tienen un horario entre las 6:00 am y 8:00 pm. La variable de ubicación considera a 17 personas valoradas en riesgo que trabajan en las instalaciones de la empresa a la que pertenecen, durante la pandemia, podrían considerarse vulnerables a ser contagiado de covid-19 y se desconoce en qué medida esta condición influencia las respuestas. El género no juega un factor relevante porque 19 mujeres fueron evaluadas en riesgo y finalmente la discapacidad tampoco muestra información relevante porque 35 personas sin discapacidad fueron evaluadas en riesgo; se puede deducir que la baja representación de personas con discapacidad está en línea con su incorporación al mercado laboral.

#### Información de liderazgo y relaciones en el trabajo

Esta variable evalúa la escasa claridad de funciones, las características del liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, la deficiente relación con los colaboradores que supervisa y la violencia; a través de 26 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 31 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 29 personas un nivel de riesgo bajo, 23 personas un nivel de riesgo medio, 13 personas un nivel de riesgo alto y 4 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. Para conocer toda la información obtenida, revisa el Anexo I, Base de datos liderazgo y relaciones en el trabajo.

En la figura 1, se observa que el 40% de personas se encuentra en riesgo, debido a la inconsistencia respecto a sus responsabilidades, plasman inconformidad relacionada con las cualidades de las personas que tienen influencia sobre ellos o exponen inconformidad con sus interacciones en el trabajo. El análisis mediante tablas cruzadas muestra que 26 de 40 personas valoradas en riesgo trabajan en la ciudad de México. También se puede observar que 36 personas valoradas en riesgo manifiestan encontrarse contratadas de forma legal por el centro de trabajo, éste dato puede verse influenciado por la baja representación de personas sin contrato. En la misma línea, 26 personas valoradas en riesgo manifiestan pertenecer al giro servicio, lo que podría estar afectado por la sobre representación de personas de ese sector. Adicionalmente, 23 personas valoradas en riesgo manifiestan pertenecer a empresas de gran tamaño lo que podría implicar que los líderes tengan más personas de las que pueden atender y/o las personas se encuentren en

diferentes ubicaciones. Así mismo 30 personas valoradas en riesgo llevan a cabo un trabajo no manual/mental; la jornada es otra variable considerada y en este caso 34 personas valoradas en riesgo tienen un horario entre las 6:00 am y 8:00 pm. La variable de ubicación considera a 14 personas valoradas en riesgo que trabajan desde su casa y 14 personas que la realizan en las instalaciones de la empresa a la que pertenecen, las nuevas modalidades de trabajo podrían influenciar la percepción que se tiene de las relaciones en el trabajo, se desconoce en qué medida existe esta influencia. El género no juega un factor relevante porque 21 mujeres fueron evaluadas en riesgo y finalmente la discapacidad tampoco muestra información relevante porque 39 personas sin discapacidad fueron evaluadas en riesgo; se puede deducir que la baja representación de personas con discapacidad está en línea con su incorporación al mercado laboral.

#### Información de organización del tiempo de trabajo

Esta variable evalúa las jornadas de trabajo extensas, influencia del trabajo fuera del centro laboral e influencia de las responsabilidades familiares; a través de 6 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 19 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 10 personas un nivel de riesgo bajo, 23 personas un nivel de riesgo medio, 24 personas un nivel de riesgo alto y 24 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. Para conocer toda la información obtenida, revisa el Anexo J, Base de datos organización del tiempo de trabajo. En la figura 1, se observa que el 71% de personas se encuentra en riesgo, debido a la duración del trabajo o con el ejercicio de sus responsabilidades familiares y laborales. El análisis mediante tablas cruzadas muestra que 45 de 71 personas valoradas en riesgo trabajan en la ciudad de México. También se puede observar que 58 personas valoradas en riesgo manifiestan encontrarse contratadas de forma legal por el centro de trabajo, éste dato puede verse influenciado por la baja representación de personas sin contrato. En la misma línea, 47 personas valoradas en riesgo manifiestan pertenecer al giro servicio, lo que podría estar afectado por la sobre representación de personas de ese sector. Adicionalmente, 42 personas valoradas en riesgo manifiestan pertenecer a empresas de gran tamaño lo que podría implicar dedicación, vigor y absorción en el trabajo (engagement), compromiso con el centro de trabajo o una cultura opresiva. Así mismo 58 personas valoradas en riesgo llevan a cabo un trabajo no manual/ mental; la jornada es otra variable considerada y en este caso 63 personas valoradas en riesgo tienen un horario entre las 6:00 am y 8:00 pm. La variable de ubicación considera a 31 personas valoradas en riesgo que trabajan desde su casa, se puede deducir que con ello se difuminan los límites entre las actividades laborales y personales debido a que las medidas de contención de la pandemia implican una reconfiguración de las responsabilidades en el hogar y la crianza de los hijos e hijas. El género no juega un factor relevante porque 40 mujeres fueron evaluadas en riesgo y finalmente la discapacidad tampoco muestra información relevante porque 69 personas sin discapacidad fueron evaluadas en riesgo; se puede deducir que la baja representación de personas con discapacidad está en línea con su incorporación al mercado laboral.

#### Información de factores propios de la tarea

Esta variable evalúa las cargas cuantitativas, ritmos de trabajo acelerado, carga mental, cargas psicológicas emocionales, cargas de alta responsabilidad, cargas contradictorias o inconsistentes, falta de control y autonomía sobre el trabajo, limitada o nula posibilidad de desarrollo, insuficiente participación y manejo del cambio y limitada o inexistente capacitación; a través de 25 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 0 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 12 personas un nivel de riesgo bajo, 46

personas un nivel de riesgo medio, 34 personas un nivel de riesgo alto y 8 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. Para conocer toda la información obtenida, revisa el Anexo K, Base de factores propios de la tarea.

En la figura 1, se observa que el 88% de personas se encuentra en riesgo, debido a la cantidad de tareas asignadas, el tiempo brindado para llevar a cabo la tarea, la dificultad de la tarea, el grado de atención que debe poner a la tarea, la ausencia de influencia sobre su trabajo, la carencia de oportunidades de desarrollo o capacitación. El análisis mediante tablas cruzadas muestra que 58 de 88 personas valoradas en riesgo trabajan en la ciudad de México. También se puede observar que 73 personas valoradas en riesgo manifiestan encontrarse contratadas de forma legal por el centro de trabajo, éste dato puede verse influenciado por la baja representación de personas sin contrato. En la misma línea, 60 personas valoradas en riesgo manifiestan pertenecer al giro servicio, se puede deducir que las actividades que involucran interacciones con el cliente final (cliente que paga por adquirir un bien o servicio), pueden implicar mayores retos. Adicionalmente, 52 personas valoradas en riesgo manifiestan pertenecer a empresas de gran tamaño. Así mismo 66 personas valoradas en riesgo llevan a cabo un trabajo no manual/mental; la jornada es otra variable considerada y en este caso 79 personas valoradas en riesgo tienen un horario entre las 6:00 am y 8:00 pm. La variable de ubicación considera a 38 personas valoradas en riesgo que trabajan desde su casa. El género no juega un factor relevante porque 50 mujeres fueron evaluadas en riesgo y finalmente la discapacidad tampoco muestra información relevante porque 86 personas sin discapacidad fueron evaluadas en riesgo; se puede deducir que la baja representación de personas con discapacidad está en línea con su incorporación al mercado laboral.

#### Información del ambiente de trabajo

Esta variable evalúa las condiciones peligrosas e inseguras, deficientes e insalubres y trabajos peligrosos; a través de 5 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 62 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 25 personas un nivel de riesgo bajo, 11 personas un nivel de riesgo medio, 2 personas un nivel de riesgo alto y 0 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. Para conocer toda la información obtenida, revisa el Anexo L, Base de datos ambiente de trabajo.

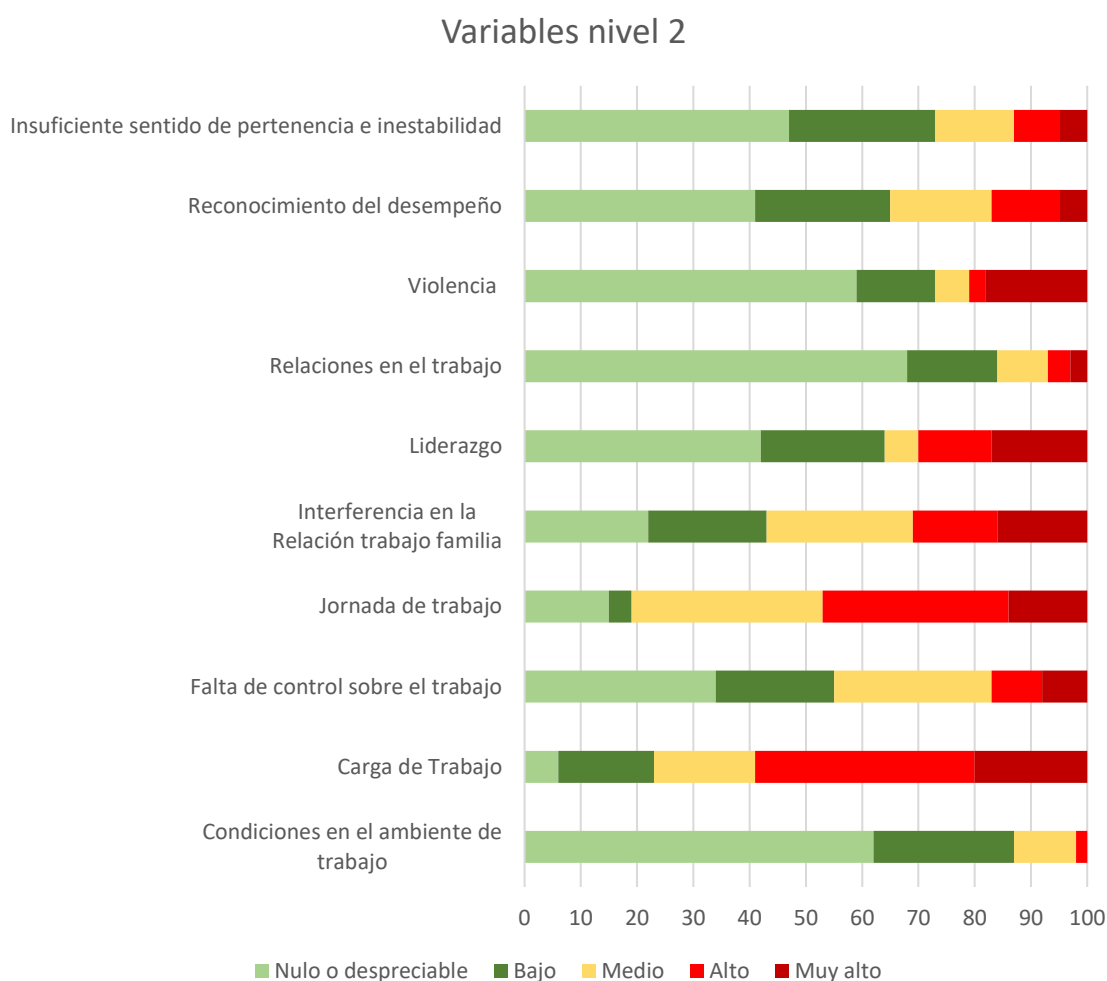
En la figura 1, se observa que el 13% de personas se encuentran en riesgo debido a problemas relacionados con el lugar donde llevan a cabo sus labores. El análisis mediante tablas cruzadas de ese dato nos muestra que 41 de 62 personas valoradas en riesgo nulo trabajan en la ciudad de México, lo que implicaría un mayor control en la aplicación de normas mínimas de seguridad en los centros de trabajo, lo que se traduce en un beneficio a la seguridad de las personas. También se puede observar que 52 personas valoradas en riesgo nulo manifiestan encontrarse contratadas de forma legal por el centro de trabajo, lo que implicaría responsabilidad legal por parte del empleador en caso de accidentes y/o enfermedades y se puede deducir que asegurar condiciones de trabajo dignas de forma preventiva generan menos costos. En la misma línea, 45 personas valoradas en riesgo nulo manifiestan pertenecer al giro servicio, lo que explicaría que no perciban como amenaza las condiciones en que realizan su labor. Adicionalmente, 44 personas valoradas en riesgo nulo manifiestan pertenecer a empresas de gran tamaño lo que se puede traducir en un compromiso con la seguridad de forma cultural en la organización. Así mismo 51 personas valoradas en riesgo nulo llevan a cabo un trabajo no manual/mental lo que se puede interpretar como una menor percepción de riesgos. La jornada es otra variable considerada y en este caso 57 personas valoradas en riesgo nulo tienen un horario entre las 6:00 am y 8:00 pm lo que se interpreta como una mayor presencia de elementos de seguridad (vigilancia, policía, bomberos, protección civil, etcétera). La variable de ubicación considera

a 34 personas valoradas en riesgo nulo que trabajan desde su casa, esto está relacionado con las medidas para la contención de la pandemia y se desconoce en qué medida esta condición influencia las respuestas. El género no juega un factor relevante porque 35 mujeres fueron evaluadas en riesgo nulo y finalmente la discapacidad tampoco muestra información relevante porque 60 personas sin discapacidad fueron evaluadas en riesgo nulo; se puede deducir que la baja representación de personas con discapacidad está en línea con su incorporación al mercado.

### Variables de nivel 2

El nivel 2 contemplado en la NOM-035-STPS-2018, plantea 10 grupos para los 72 ítems existentes, ver la siguiente figura.

Figura 2. Resultados por variables nivel 2



#### Información del insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

Esta variable evalúa el limitado sentido de pertenencia e inestabilidad laboral, a través de 4 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 47 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 26 personas un nivel de riesgo bajo, 14 personas un nivel de riesgo medio, 8 personas un nivel de riesgo alto y 5 personas obtienen nivel de riesgo muy alto.

En la figura 2, la disociación de dimensiones permite observar que el 27% de personas se encuentra en riesgo, de ellas 17 trabajan en la ciudad de México, 24 cuentan con contrato, 17 trabajan en el sector servicio, 15 pertenecen a empresas denominadas grande, 16 realizan un trabajo no manual/mental, 23 tienen horario diurno, 11 trabajan en las instalaciones de su empleador, 16 son mujeres y 26 no tienen discapacidad.

#### Información del reconocimiento del desempeño

Esta variable evalúa la escasa o nula retroalimentación del desempeño y escaso o nulo reconocimiento y compensación, a través de 6 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 41 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 24 personas un nivel de riesgo bajo, 18 personas un nivel de riesgo medio, 12 personas un nivel de riesgo alto y 5 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. En la figura 2, la disociación de dimensiones permite observar que el 35% de personas se encuentra en riesgo, de ellas 25 trabajan en la ciudad de México, 30 cuentan con contrato, 24 trabajan en el sector servicio, 19 pertenecen a empresas denominadas grande, 21 realizan un trabajo no manual/mental, 31 tienen horario diurno, 16 trabajan en las instalaciones de su empleador, 19 son mujeres y 34 no tienen discapacidad.

#### Información de la violencia

Esta variable evalúa la violencia, a través de 8 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 59 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 14 personas un nivel de riesgo bajo, 6 personas un nivel de riesgo medio, 3 personas un nivel de riesgo alto y 18 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. En la figura 2, la disociación de dimensiones permite observar que el 27% de personas se encuentra en riesgo, de ellas 17 trabajan en la ciudad de México, 23 cuentan con contrato, 19 trabajan en el sector servicio, 17 pertenecen a empresas denominadas grande, 20 realizan un trabajo no manual/mental, 22 tienen horario diurno, 13 trabajan desde su casa, 14 son mujeres y 27 no tienen discapacidad.

#### Información de las relaciones en el trabajo

Esta variable evalúa las relaciones sociales en el trabajo y la deficiente relación con los colaboradores que supervisa, a través de 9 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 68 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 16 personas un nivel de riesgo bajo, 9 personas un nivel de riesgo medio, 4 personas un nivel de riesgo alto y 3 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. En la figura 2, la disociación de dimensiones permite observar que el 16% de personas se encuentra en riesgo, de ellas 10 trabajan en la ciudad de México, 13 cuentan con contrato, 11 trabajan en el sector servicio, 10 pertenecen a empresas denominadas grande, 13 realizan un trabajo no manual/mental, 15 tienen horario diurno, 9 trabajan desde una vivienda rentada, 8 son mujeres y 15 no tienen discapacidad.

#### Información del liderazgo

Esta variable evalúa la escasa claridad de funciones, las características del liderazgo, a través de 9 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 42 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 22 personas un nivel de riesgo bajo, 6 personas un nivel de riesgo medio, 13 personas un nivel de riesgo alto y 17 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. En la figura 2, la disociación de dimensiones permite observar que el 36% de personas se encuentra en riesgo, de ellas 27 trabajan en la ciudad de México, 30 cuentan

con contrato, 25 trabajan en el sector servicio, 20 pertenecen a empresas denominadas grande, 24 realizan un trabajo no manual/mental, 32 tienen horario diurno, 14 trabajan desde instalaciones que pertenecen a su empleador, 21 son mujeres y 35 no tienen discapacidad.

#### Información de la relación trabajo/ familia

Esta variable evalúa la influencia del trabajo fuera del centro laboral e influencia de las responsabilidades familiares, a través de 4 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 22 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 21 personas un nivel de riesgo bajo, 26 personas un nivel de riesgo medio, 15 personas un nivel de riesgo alto y 16 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. En la figura 2, la disociación de dimensiones permite observar que el 57% de personas se encuentra en riesgo, de ellas 35 trabajan en la ciudad de México, 47 cuentan con contrato, 39 trabajan en el sector servicio, 35 pertenecen a empresas denominadas grande, 47 realizan un trabajo no manual/mental, 52 tienen horario diurno, 25 trabajan desde su casa, 32 son mujeres y 57 no tienen discapacidad.

#### Información de jornada de trabajo

Esta variable evalúa las jornadas de trabajo extensas, a través de 2 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 15 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 4 personas un nivel de riesgo bajo, 34 personas un nivel de riesgo medio, 33 personas un nivel de riesgo alto y 14 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. En la figura 2, la disociación de dimensiones permite observar que el 81% de personas se encuentra en riesgo, de ellas 51 trabajan en la ciudad de México, 62 cuentan con contrato, 52 trabajan en el sector servicio, 45 pertenecen a empresas denominadas grande, 59 realizan un trabajo no manual/mental, 72 tienen horario diurno, 32 trabajan desde su casa, 47 son mujeres y 79 no tienen discapacidad.

#### Información de falta de control sobre el trabajo

Esta variable evalúa la falta de control y autonomía sobre el trabajo, limitada o nula posibilidad de desarrollo, insuficiente participación y manejo del cambio y la limitada o inexistente capacitación, a través de 10 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 34 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 21 personas un nivel de riesgo bajo, 28 personas un nivel de riesgo medio, 9 personas un nivel de riesgo alto y 8 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. En la figura 2, la disociación de dimensiones permite observar que el 45% de personas se encuentra en riesgo, de ellas 32 trabajan en la ciudad de México, 41 cuentan con contrato, 31 trabajan en el sector servicio, 26 pertenecen a empresas denominadas grande, 33 realizan un trabajo no manual/mental, 40 tienen horario diurno, 16 trabajan desde su casa, 26 son mujeres y 44 no tienen discapacidad.

#### Información de carga de trabajo

Esta variable evalúa las cargas cuantitativas, ritmos de trabajo acelerado, carga mental, cargas psicológicas emocionales, cargas de alta responsabilidad y cargas contradictorias o inconsistentes, a través de 15 ítems (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 6 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 17 personas un nivel de riesgo bajo, 18 personas un nivel de riesgo medio, 39 personas un nivel de riesgo alto y 20 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. En la figura 2, la disociación de dimensiones permite

observar que el 77% de personas se encuentra en riesgo, de ellas 49 trabajan en la ciudad de México, 66 cuentan con contrato, 48 trabajan en el sector servicio, 42 pertenecen a empresas denominadas grande, 59 realizan un trabajo no manual/mental, 70 tienen horario diurno, 31 trabajan desde su casa, 44 son mujeres y 76 no tienen discapacidad.

#### Información de condiciones en el ambiente de trabajo

Esta variable evalúa la escasa o nula retroalimentación del desempeño, el escaso o nulo reconocimiento y compensación, el limitado sentido de pertenencia e inestabilidad laboral; a través de 10 ítems, es igual a la variable 1 de ambiente de trabajo (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). La información obtenida con base en la calificación de cada persona es la siguiente: 62 personas obtienen un nivel de riesgo nulo o despreciable, 25 personas un nivel de riesgo bajo, 11 personas un nivel de riesgo medio, 2 personas un nivel de riesgo alto y 0 personas obtienen nivel de riesgo muy alto. En la figura 2, la disociación de dimensiones permite observar que el 13% de personas se encuentra en riesgo, de ellas 8 trabajan en la ciudad de México, 12 cuentan con contrato, 21 trabajan en el sector servicio, 6 pertenecen a empresas denominadas grande, 8 realizan un trabajo manual, 11 tienen horario diurno, 11 trabajan desde instalaciones de su empleador, 7 son mujeres y 13 no tienen discapacidad.

Con la información brindada se cumple el objetivo de establecer el nivel de riesgo de los factores psicosociales de los y las participantes.

## Análisis inferencial

En línea con la pregunta planteada ¿Existe relación entre la ubicación, seguridad legal, giro del centro, tamaño del centro de trabajo, tipo de trabajo, jornada, modalidad de trabajo, edad, género o discapacidad y el nivel de riesgo psicosocial durante la pandemia?, y para dar respuesta se realiza el análisis de correlación con ayuda del sistema SPSS de las variables nivel 1 versus características de la población. El resultado muestra relaciones significativas entre el ambiente de trabajo respecto al tamaño del centro de trabajo (micro, pequeña, mediana o grande empresa) que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.228$ ,  $p = 0.023$ ). Al analizar los promedios de ambiente de trabajo para cada tamaño de empresa, se puede observar que las personas que reportaron trabajar en empresas medianas se encontrarían en mayor nivel de riesgo ( $M = 1,17$ ,  $DE = 1,03$ ,  $N = 12$ ) en comparación con las personas que reportaron trabaja en centro de gran tamaño ( $M = 0,37$ ,  $DE = 0,717$ ,  $N = 59$ ), Pequeño ( $M = 0,60$ ,  $DE = 0,503$ ,  $N = 20$ ) y micro ( $M = 0,56$ ,  $DE = 0,882$ ,  $N = 9$ ). De este hallazgo, se puede suponer que los centros de trabajo medianos podrían estar atravesando un proceso de ajuste por crecimiento y ello podría influenciar las prioridades, designando recursos a ámbitos que brinden una mayor rentabilidad, lo que supondría una disminución de recursos enfocados al acondicionamiento del centro de trabajo en favor de condiciones de trabajo realmente humano. También se puede suponer que los centros de trabajo medianos se encuentran en crecimiento debido a la demanda versus su capacidad instalada lo que podría expresar mayor distanciamiento entre el personal supervisor y el personal trabajador lo que repercute en la confianza de expresar condiciones de riesgo o recibir apoyo para resolver condiciones inseguras; sin embargo, la información obtenida con este estudio no tiene como alcance clarificar las implicaciones mencionadas.

Otra relación significativa descubierta se da entre el ambiente de trabajo y el tipo de trabajo (no manual/mental o manual) que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.293$ ,  $p = 0.003$ ). Al analizar los promedios de ambiente de trabajo para cada tipo de trabajo, se puede observar que las personas que reportaron trabajar realizando esfuerzo manual se encontrarían en mayor nivel de riesgo ( $M = 0,92$ ,  $DE = 0,954$ ,  $N = 25$ ) en comparación con las personas que reportaron trabajar realizando esfuerzo mental ( $M = 0,40$ ,  $DE = 0,658$ ,  $N = 75$ ). De este hallazgo, se interpreta que las actividades manuales tienen un riesgo mayor, se puede suponer que las condiciones de trabajo que ponen en riesgo al personal son identificables más fácilmente en actividades manuales porque representan riesgos concretos típicamente conocidos como lesiones, fracturas, rupturas, entre otros y por el contrario las consecuencias en actividades con un esfuerzo mental siguen estudiándose; sin embargo, la información obtenida con este estudio no tiene como alcance clarificar las implicaciones mencionadas.

Otra correlación significativa es el resultado de liderazgo y relaciones respecto con la edad que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.226$ ,  $p = 0.024$ ). Se visualiza, que la variable de liderazgo y las relaciones en el trabajo, representa un riesgo mayor a partir de 32 años ( $M = 1,11$ ,  $DE = 1,070$ ,  $N = 26$ ), otro dato relevante son las edades de 36, 54, 62 años donde se visualiza riesgo alto ( $M=3$ ,  $DE=0$ ,  $N=4$ ), lo anterior se puede vincular considerando la edad típica para graduarse de la licenciatura que oscila entre los 22 años lo que supondría que las personas cuentan con una experiencia laboral alrededor de 10 años y con ello experiencias que permiten comparar sus interacciones actuales con las pasadas y efectuar juicios de valor relacionados con la idealización del liderazgo transformacional versus el liderazgo transaccional promovido típicamente por los centros de trabajo; sin embargo, la información obtenida con este estudio no tiene como alcance



clarificar las implicaciones mencionadas. Para conocer el detalle, ver Anexo M, Correlación variables resultado nivel 1 y datos característicos de la población.

Con la información anteriormente expuesta se puede responder que sí existe relación entre las características y factores psicosociales; se expusieron 3 relaciones significativas y positivas considerando las variables nivel 1.

Adicionalmente, se detectaron 8 correlaciones significativas con respecto a las características de la población y los factores psicosociales y de entorno organizacional, del nivel 2. Nuevamente se observa que el tamaño (empresa grande, mediana, pequeña o micro), que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.228, p = 0.023$ ) y al tipo de trabajo (manual o mental), que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.293, p = 0.003$ ) están relacionados con el nivel de riesgo de las condiciones en el ambiente de trabajo. También se determinó que el giro (administración pública, comercial, industrial, organización sin fines de lucro y servicio) influye en la carga de trabajo que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.209, p = 0.037$ ). Al analizar los promedios de carga de trabajo para cada tipo de giro, se puede observar que las personas que reportaron trabajar en organizaciones sin fines de lucro se encontrarían en un mayor nivel de riesgo ( $M = 4,00, DE = 0,000, N = 2$ ) en comparación con las personas que reportaron trabajar en servicio ( $M = 2,38, DE = 1,212, N = 66$ ), administración pública ( $M = 2,47, DE = 0,943, N = 17$ ), comercio ( $M = 2,88, DE = 0,991, N = 8$ ), industria ( $M = 2,86, DE = 1,345, N = 7$ ). Se destaca que el promedio de los resultados se encuentra cercanos al riesgo alto y es necesario señalar que el sector servicio es el que tiene una mayor participación en las encuestas. Adicionalmente, se identificó que la edad influye en el nivel de riesgo que representa el liderazgo que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.235, p = 0.019$ ); se destaca que el grupo de edad con mayor participación tiene 32 años y el promedio de riesgo no alcanza a ser medio ( $M = 1,50, DE = 1,476, N = 26$ ), pero se observa mayor riesgo en edades de 42, 46, 54, 62 ( $M = 4, DE = 0, N = 5$ ). También se observa que las instalaciones (vivienda propia, instalaciones de la empresa a la que pertenece, vivienda rentada, en otra, vivienda propia e instalaciones de la empresa) influyen en las relaciones en el trabajo que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.341, p = 0.001$ ). Al analizar los promedios de relaciones de trabajo para cada tipo de instalación, se puede observar que las personas que reportaron trabajar en vivienda propia e instalaciones de la empresa se encontrarían en mayor nivel de riesgo ( $M = 2,00, DE = , N = 1$ ) en comparación con las personas que reportaron trabajar en vivienda propia ( $M = 0,21, DE = 0,470, N = 42$ ), instalaciones de la empresa ( $M = 0,65, DE = 1,142, N = 31$ ), vivienda rentada ( $M = 1,09, DE = 1,311, N = 23$ ) y en otra ( $M = 0,67, DE = 1,155, N = 3$ ). Se observa, que las relaciones en el trabajo representa un riesgo bajo cuando se llevan a cabo en las instalaciones de la empresa lo que podría reflejar menos interferencias en el canal de comunicación durante las interacciones laborales, por el contrario, se puede deducir que las labores desempeñadas en cualquier otro sitio tienen un riesgo mayor, que es observable en estas circunstancias porque la pandemia ha propiciado el trabajo remoto en los centros de trabajo y en ciertos casos una mayor interferencia en el canal de comunicación debido a la compaginación del trabajo junto con las labores de crianza y gestión del hogar; sin embargo, la información obtenida con este estudio no tiene como alcance clarificar las implicaciones mencionadas.

La jornada (diurna, mixta o nocturna), que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.274, p = 0.006$ ) se relacionan con los resultados en violencia. Al analizar los promedios de violencia para cada jornada, se puede observar que las personas que reportaron trabajar en jornada nocturna se encontrarían en mayor nivel de riesgo ( $M = 4,00, DE = ,000, N = 2$ ) en comparación con las personas que reportaron trabajar en jornada diurna ( $M = 0,96, DE$

= 1,483,  $N = 90$ ) y en jornada mixta ( $M = 1,63$ ,  $DE = 1,768$ ,  $N = 8$ ). Se destaca que la jornada que comprende entre las seis y las veinte horas (diurna), promedia un nivel de riesgo bajo y menor en comparación con otros tipos de horario laboral, se puede deducir que fuera del horario típico de trabajo, el riesgo es mayor lo que podría estar relacionado con la oportunidad que percibe el agresor por el encarecimiento de vigilancia o control; sin embargo, la información obtenida con este estudio no tiene como alcance clarificar las implicaciones mencionadas.

También se observó que la edad (21 a 62 años), que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.272$ ,  $p = 0.006$ ) se relaciona con los resultados en violencia, representando un riesgo muy alto a partir de los 36 años, con edad de 32 años ( $M = 0,73$ ,  $DE = 1,185$ ,  $N = 26$ ), con edades de 36, 38, 42, 46,54 ( $M = 4$ ,  $DE = 0$ ,  $N = 6$ ), lo que se puede interpretar considerando nuevamente la experiencia laboral y la posibilidad de que esa experiencia propicie comparaciones que visibilicen situaciones no naturales dentro del centro de trabajo; sin embargo, la información obtenida con este estudio no tiene como alcance clarificar las implicaciones mencionadas.

Finalmente, el tipo de trabajo (manual o no manual/mental), influye en el sentido de pertenencia e inestabilidad que reportó la persona que responde ( $r(100) = 0.206$ ,  $p = 0.039$ ). Al analizar los promedios de sentido de pertenencia e inestabilidad para cada tipo de trabajo, se puede observar que las personas que reportaron trabajar realizando un esfuerzo manual se encontrarían en mayor nivel de riesgo ( $M = 1,40$ ,  $DE = 1,354$ ,  $N = 25$ ) en comparación con las personas que reportaron realizar un esfuerzo mental ( $M = 0,84$ ,  $DE = 1,091$ ,  $N = 75$ ). Se podría interpretar que es más frecuente la rotación o ausentismo en puestos con actividades manuales; sin embargo, la información obtenida con este estudio no tiene como alcance clarificar las implicaciones mencionadas. Para conocer el detalle, ver Anexo N, Correlación variables resultado nivel 2 y datos característicos de la población. Con lo anterior, se cumplen los objetivos de determinar correlaciones entre el nivel de riesgo y los antecedentes del personal que participa.

Con estos datos se cumple el objetivo de visibilizar grupos de riesgo durante la contingencia de Covid-19.

## Propuesta de intervención

A continuación, se exponen algunas ideas que se consideran válidas para abordar los hallazgos de esta investigación, sin embargo, todas las propuestas pueden ser ampliadas a través de una investigación web que realice el personal responsable de intervenir. La información plasmada no pretende complicar las cosas para resolver un problema, sino brindar una opción a fin de ser valoradas con base en el contexto del centro de trabajo.

### **Monitoreo periódico de la organización del tiempo de trabajo y factores propios de la tarea**

En el análisis descriptivo se expone que variables como la organización del tiempo de trabajo y factores propios de la tarea, representan un riesgo mayor, al ser evaluados en comparación con otros factores de riesgo psicosocial, se recomienda medir la carga de trabajo y controlar la jornada de trabajo para disminuir su impacto en la salud ocupacional, para ello será necesario que el área de Recursos humanos monitoree periódicamente las horas extras y actividades por persona para crear mesas de diálogo con los responsables de área que incentive la distribución equitativa de las actividades en función del número de actividades y la complejidad del trabajo. Para que esta intervención sea factible, no se precisa inversión económica, se requiere de organización por parte del área de Recursos humanos y un cambio cultural orientado al trabajo en equipo.

### **Intervención en el ambiente de trabajo para centros de trabajo medianos**

En el análisis inferencial se muestra la correlación del ambiente de trabajo con el tamaño del centro de trabajo, se observa que el riesgo es mayor en los centros de trabajo medianos. Por lo anterior se considera indispensable cumplir la legislación aplicable, de la cual se deduce establece los requerimientos mínimos de seguridad para propiciar condiciones de trabajo realmente humano. Es común que los centros de trabajo que inician operaciones se esfuercen en cumplir la normatividad para obtener el permiso o licencia de funcionamiento, pero se olviden de mantener dichas condiciones o bien, los centros de trabajo no se consideren capaces de obtener el permiso o licencia por la burocracia y no hagan el intento. Para que el cumplimiento de la normatividad se dé, será necesario el respaldo de la dirección para fomentar una cultura de apego a la legislación aplicable, lo que implica capacitar al personal y designar recursos para implementar las acciones necesarias para cumplir la legislación.

A partir del cumplimiento de los requerimientos mínimos, se recomienda que el centro de trabajo asegure una adecuada gestión para la prevalencia en el tiempo, quizá la implementación de un comité o comisión que evalúe, controle y accione para el cumplimiento. Para que la implementación del comité o comisión sea factible, será necesario que la dirección respalde la designación de tiempo por parte del personal designado/voluntario y que éste asuma un rol crítico sobre las condiciones en el ambiente de trabajo que visibilice las mejoras necesarias para proteger la salud de las personas. También implica un cambio cultural en la organización que fomente la vigilancia constante para la seguridad y un compromiso para invertir en acciones de mejora.

También se considera que el gobierno a través de la Secretaría de trabajo y previsión social podría vigilar el cumplimiento ofreciendo visitas de inspección sin riesgo a infracción, estableciendo plazos para el apego a norma y dando seguimiento a los cambios necesarios en el centro de trabajo. Actualmente la STPS brinda capacitación y realiza visitas de inspección en las cuales establece multas entre 50 y 5000 Unidades de medida (UMA) de

acuerdo con la infracción (Secretaría del trabajo y previsión social, 2021, pág. s/n), adicionalmente se solicita la implementación de acciones para el apego a norma que en caso de ser omitidas pueden ocasionar la clausura del centro de trabajo. La factibilidad de inspecciones sin infracción dependerá de un cambio cultural que beneficie la salud ocupacional de las personas sobre la multa y la STPS disponga de presupuesto para invertir recursos y asegurar la cobertura nacional que eliminen la corrupción en auditorías efectuadas por instancias externas y/o la burocracia en procesos para la obtención de permisos y licencias.

### **Intervención en el ambiente de trabajo cuando la tarea sea manual**

En el análisis inferencial se muestra la correlación respecto al ambiente de trabajo cuando en él se llevan a cabo tareas manuales, por ello se reitera la necesidad de cumplir la legislación aplicable, que se deduce establece los requerimientos mínimos de seguridad para propiciar condiciones de trabajo realmente humano. A partir del cumplimiento de los requerimientos mínimos, proyectos como la automatización de tareas que tengan como objetivo eliminar, reducir o transferir los riesgos a equipos de inteligencia artificial serán acciones en favor de la salud del personal. La factibilidad de automatizar actividades implica la disponibilidad de tecnología, el costo de esta, el requerimiento de personal capacitado y el compromiso de la dirección para invertir en automatización; también con lleva una adecuada gestión del cambio para que las personas no perciban como amenaza la automatización.

Adicionalmente el gobierno podría incentivar la automatización mediante el fomento a investigadores y productores de tecnología nacionales, actualmente el gobierno a través de la Secretaría de hacienda y crédito público asesora y otorga el estímulo fiscal a la investigación y desarrollo de tecnología (EFIDT) “que es un crédito fiscal equivalente al 30% de los gastos e inversiones realizado por los contribuyentes del impuesto sobre la renta (ISR) en investigación y desarrollo de tecnología” (Secretaría de hacienda y crédito público, 2017, págs. 245 - 246). Sin embargo, las personas no desarrollan tecnología por la inversión necesaria que implica disponer de dinero para después ser beneficiado del estímulo. Se deduce la necesidad de créditos a la palabra que solventen el desarrollo de la investigación, y al respecto el gobierno a través de la Secretaría de bienestar ofrece apoyos de \$25,000 a personas con actividad empresarial registradas en el censo de Bienestar (Secretaría de bienestar, 2020, pág. s/n). La factibilidad de obtener un estímulo fiscal o crédito a la palabra dependerá de la disponibilidad presupuestaria y el asesoramiento que solicite o reciba la persona interesada.

Adicionalmente la Secretaría de hacienda y crédito público contempla porcentajes de deducción de activos fijos por tipo de bien y sector que van del 5% al 100% (Secretaría de hacienda y crédito público, 2021, págs. 56-59), sin embargo, su aplicación requiere de conocimientos contables y registro legal ante el SAT, que se puede deducir no todos los centros de trabajo pueden permitirse. La factibilidad de beneficiar a todos los centros de trabajo implicaría que el SAT brinde asesoramiento nacional en relación con la declaración y deducción de impuestos, además de un cambio cultural en los centros de trabajo encaminado a la facturación que conlleva educar para la recaudación de impuestos.

### **Intervención en el liderazgo en centros de trabajo con poblaciones de 36 años o más**

En el análisis inferencial se muestra la correlación entre el liderazgo y la edad de las personas subordinadas, a partir de los 36 años representa un mayor riesgo. Se recomienda que todos los centros de trabajo evalúen el liderazgo de todas las personas que tengan una relación de influencia sobre otros y generen planes de profesionalización a líderes

transformacionales. Para iniciar, se sugiere implementar periódicamente la evaluación del comportamiento de liderazgo, que a través de 5 categorías: evaluar la efectividad del liderazgo al predicar con el ejemplo, participar, entrenar, informar y mostrar preocupación e interactuar con el equipo. (Arnold, 2000), quizá los resultados orienten sobre los siguientes pasos, otra opción podría ser desarrollar equipos autodirigidos, que no precisen una figura de liderazgo. La factibilidad de implementar una evaluación periódica a los líderes dependerá de un cambio cultural que no estigmatice las áreas de mejora en ellos, además de la designación de recursos que permitan la evaluación del liderazgo y la inversión para la profesionalización de los líderes. Por otra parte, la factibilidad de desarrollar equipos autodirigidos requiere el compromiso de las personas que laboran y un cambio cultural encaminado a la no supervisión; además del compromiso de la dirección para invertir recursos de gestión del cambio y alinear los procesos a las nuevas dinámicas de trabajo.

### **Intervención en la carga de trabajo para centros de trabajo con giro distinto al servicio**

En el análisis inferencial se muestra la correlación entre el giro y la carga de trabajo, siendo el sector servicio el de menor nivel de riesgo. Sin importar el giro se recomienda que el centro de trabajo monitoree la cantidad de actividades y la complejidad de estas para asegurar condiciones de trabajo digno, una forma para hacerlo es la implementación de sistemas orientados a concentrar y procesar la información para emitir informes, comúnmente denominados ERP's (Enterprise Resource Planning). La factibilidad de implementar un sistema para procesar actividades / transacciones por persona dependerá de la disponibilidad en el mercado o la posibilidad de un desarrollo interno, la inversión de recursos para analizar internamente o a través de un externo las actividades que son sujetas a sistematizar, el licenciamiento o desarrollo de un ERP, la capacitación del personal que será usuario, administrador o desarrollador del ERP; además del cambio cultural en el centro de trabajo encaminado a la sistematización y a la adecuada gestión del cambio para que las personas no perciban como amenaza la sistematización. Se puede deducir que las medianas, pequeñas y micro empresas no puedan solventar esta propuesta y por ello se sugiere controlar a través del personal de Recursos Humanos quien deberá tener un registro actualizado de los elementos del puesto de trabajo que contemplen las tareas desempeñadas y en caso de ser factible un cruce con las actividades de los procedimientos documentados para un análisis periódico. La factibilidad de implementarlo dependerá de la organización del área de recursos humanos y el cambio de cultura hacia el trabajo en equipo.

También se sugiere tercerizar y/o delegar a proveedores actividades con el objetivo de reducir las cargas de trabajo y enfocar recursos sólo en aquello que aporte al objetivo central del centro de trabajo para que esto sea factible se requiere invertir recursos para analizar internamente o a través de un externo las actividades que son sujetas a tercerizar, además de considerar los costos de su prevalencia en el tiempo y la adecuada gestión del cambio para evitar que las personas perciban como amenaza la disminución de actividades.

### **Intervención en las relaciones en el trabajo cuando las actividades no se realicen en el centro de trabajo**

En el análisis inferencial se muestra la correlación entre las relaciones en el trabajo y las instalaciones donde se realiza el trabajo; se observa un riesgo mayor cuando no se llevan a cabo en el centro de trabajo, en otras palabras, el trabajo remoto podría perjudicar las relaciones en el trabajo, por ello se recomienda establecer límites para las interacciones digitales y fomentar periódicamente reuniones físicas en el centro de trabajo, procurando las medidas establecidas en la pandemia. La factibilidad de esta propuesta necesita que en centro de trabajo efectúe un cambio cultural encaminado al equilibrio entre las actividades

laborales y personales, fomenta que el liderazgo propicie el respeto a las jornadas de trabajo y sea flexible cuando el trabajo se realice desde casa, también requiere que la dirección se comprometa brindando recursos que aseguren un adecuado trabajo desde casa y un seguro trabajo cuando se lleve a cabo en el centro de trabajo.

Por otro lado, el gobierno ha proporcionado instrumentos para guiar la acción de los centros de trabajo ante el covid-19 considerando el marco normativo que aplica para brindar condiciones en materia seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo a efecto de prevenir accidentes o enfermedades profesionales a través de 7 principios la participación, la transparencia, el respeto, la no discriminación, la comunicación y cooperación, la continuidad y la comprensión (Secretaría de trabajo y previsión social, 2020, pág. 7); siendo este último antesala para una iniciativa del gobierno denominada Juntos por el trabajo que consiste en brindar defensoría y/o asesoría sobre los derechos del trabajo, teletrabajo, entre otros (Gobierno de México, 2020, pág. s/n). Con lo anterior se deduce que es necesario que la población trabajadora conozca que tiene derechos durante el teletrabajo y los mecanismos que tiene para defenderlos, sin embargo, para que estas propuestas implementadas tengan un impacto y sean factibles se considera necesario un cambio cultural que no estigmatice a las personas que denuncian al centro de trabajo. Algunos centros de trabajo a través de su área de recursos humanos tienden a solicitar investigaciones sobre demandas previas en contra de empleadores y tienen a categorizar como personas problemáticas a las personas denunciadas y/o otras personas tienden a valorar negativamente a las personas que se atreven a denunciar vulneraciones a sus derechos laborales.

#### **Intervención en la violencia cuando la jornada no sea diurna**

En el análisis inferencial se muestra la correlación entre la jornada y los niveles percibidos de violencia; sin embargo, se recomienda que todos los centros de trabajo establezcan mecanismo para la cero tolerancia a la violencia. Para que sea factible una política de cero tolerancia a la violencia en el centro de trabajo se deberá hacer una transformación cultural a través de invertir en la capacitación del personal para que se conozca sobre la violencia, también desarrollar o adquirir una herramienta para evaluar la violencia periódicamente, establecer canales de denuncia y mecanismos para la atención de denuncias que cuenten con el respaldo de la dirección para designar tiempo y recursos en la investigación de denuncias y el acompañamiento a víctimas.

Actualmente, el gobierno a través de la Secretaría de trabajo y previsión social proporciona el "Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo", el documento cuenta con herramientas para la detección de hostigamiento sexual, acoso laboral, guía de entrevista para casos de hostigamiento, etcétera (Secretaría de trabajo y previsión social, 2020, págs. 1-48). Para que la implementación de este tipo de protocolos sea factible se requiere el cambio cultural a nivel nacional que posibilite el acompañamiento de las víctimas y la no revictimización.

#### **Intervención en la violencia en centros de trabajo con poblaciones de 36 años o más**

En el análisis inferencial se observó que en las personas a partir de los 36 años se percibe mayor riesgo relacionado con la violencia; sin embargo, se recomienda que todos los centros de trabajo establezcan mecanismo para la cero tolerancia a la violencia y se sugiere sigan la propuesta mencionada en el párrafo anterior.

### **Intervención en el sentido de pertenencia cuando la tarea sea manual**

En el análisis inferencial se muestra la correlación que existe entre el nivel de riesgo en el sentido de pertenencia cuando se llevan a cabo actividades o tareas manuales, por ello se debe cumplir la legislación aplicable que establece los requerimientos mínimos de seguridad para propiciar condiciones de trabajo realmente humano. A partir del cumplimiento de los requerimientos mínimos, el centro de trabajo debería analizar cuando en éste se lleven a cabo actividades manuales, la estabilidad de las personas en el cargo (rotación o ausentismo), para determinar si la estrategia actual fomenta el sentido de pertenencia con el objetivo de propiciar en el personal un sentido de orgullo y compromiso por trabajar en el centro. Estrategias que valoricen a la persona en el trabajo contemplando: la formación y desarrollo (planes de carrera), el salario emocional (condiciones de trabajo), el ambiente laboral (clima y cultura organizacional) y las compensaciones (remuneraciones) (Meneses Pinto, 2019). Para que la implementación de la estrategia sea factible, será necesario un cambio cultural y el compromiso de la dirección para valorizar a la persona en el trabajo y con ello se inviertan recursos en su formación y desarrollo, se invierta en reconocer su labor, se ofrezcan condiciones dignas de trabajo, se incentive un clima y cultura organizacional alineada a valores no capitalistas y se ofrezcan remuneraciones dignas.

## Conclusiones

Los principales resultados obtenidos en el proceso de investigación-acción con relación a los objetivos generales y específicos para este proyecto demuestran que ciertas características influyen en el nivel de riesgo que presenta el personal trabajador; principalmente en empresas medianas y aquellas en las que las actividades requieren un esfuerzo manual. Tampoco resulta nuevo descubrir el efecto que el liderazgo y las relaciones en el trabajo tienen en el personal trabajador, sin embargo, es importante visibilizar que el riesgo incremento a partir de los 36 años y cuando las actividades laborales no se llevan a cabo en las instalaciones del centro de trabajo. En la misma línea, podemos observar un desfavorecimiento a las empresas del sector productivo, comercial, público y organizaciones sin fines de lucro, que han visto incrementada la carga de trabajo, quizá por los horarios reducidos y la limitación de su capacidad, lo que manifiesta una afectación a la salud de su personal trabajador. Este hallazgo es relevante, debido a la creciente digitalización del trabajo y el aislamiento social como medida de prevención de contagios. Otro hallazgo interesante muestra que el riesgo de ser violentado a es mayor en horarios “poco naturales”, además, resulta interesante que también la edad, juegue un papel en la violencia, quizá por el temor a denunciar y ponerse en una situación de vulnerabilidad.

Recapitulando, fue posible cumplir con el objetivo de establecer la presencia de correlaciones entre características de la población y factores psicosociales, ya que, el tamaño de la organización, el tipo de trabajo que realiza el personal trabajador, la edad, el lugar donde se lleva a cabo el trabajo, el giro y la jornada de trabajo son determinantes en el nivel de riesgo respecto a los factores psicosociales, violencia y/o entorno organizacional. También se logra visibilizar poblaciones de riesgo durante la contingencia de Covid-19, como las empresas medianas, aquellas en las que el personal trabajador lleva a cabo un esfuerzo manual, aquellas empresas en las que el trabajo no se realiza en las instalaciones de la empresa, empresas del sector productivo, comercial, público y organizaciones sin fines de lucro, además del personal trabajador a partir de los 36 años.

Por otro lado, la factibilidad de implementar en las organizaciones prototípicas las sugerencias de intervención que se han planteado, dependerán de la disposición de la dirección para la designación de recursos económicos, materiales y humanos, así como del compromiso para permear a todos los niveles la importancia de mejorar, sistematiza y/o automatizar procesos, profesionalizar líderes, analizar cargas cuantitativas y cualitativas y ejecutar políticas de cero tolerancias a la violencia. Se considera que todos los objetivos son alcanzables, sin embargo, dependerá de la voluntad del centro de trabajo y su personal.

En conclusión, los aprendizajes obtenidos a partir de los resultados se relacionan con las temáticas abordadas a lo largo del programa de formación Maestría en Gestión de personas y dinámica organizacional debido a que las estrategias de intervención diseñadas se vinculan a temas de gestión de personas y profesionalización de líderes. De igual forma, durante el proyecto se pusieron a prueba los conocimientos adquiridos en investigación-acción, permitiendo generar información que ayude a movilizar a los responsables en favor de la salud del personal, también se puso en práctica el compendio de temas abordados en la maestría para el diseño de propuestas de intervención que no se limitasen a cumplir los requerimientos mínimos por la ley, de ésta forma el presente trabajo refuerza las competencias y habilidades desarrolladas durante el programa al ponerlas en práctica.



El desarrollo de este proyecto, como autora, me permitió incursionar en el campo de los factores de riesgo psicosocial que enfrentamos como trabajadores; me exigió documentarme sobre los factores que vulneran la salud de las personas en el trabajo y los mecanismos existentes a nivel nacional para detectarlos, también me fue posible conocer otras estrategias implementadas en Argentina y Chile para su valoración, lo que me brinda un panorama respecto a los alcances que podría tener la herramienta utilizada en México. Durante el diseño de las propuestas de intervención, también adquirí conocimiento sobre la legislación existente que protege e incentiva la salud laboral. Considero que el conocimiento adquirido me permite tener un pensamiento crítico en relación a la salud laboral, buscar soluciones que perduren en el tiempo y con la implementación de acciones asegurar las condiciones de trabajo realmente humano, que aseguren la competitividad de la mano de obra en México. El desarrollo de este proyecto, como consultora, me brinda la oportunidad de asesorar a los centros de trabajo para la implementación de la norma y acompañarlos durante el desarrollo de estrategias que atiendan las problemáticas detectadas generando un compromiso ético entre centros de trabajo y las personas que en él laboran.

## Bibliografía

- Alfonso, A. D. (2014). Diagnóstico del ambiente de trabajo en una organización de información científica tecnológica. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 25(1), 110-125.
- Amaya Ramírez, C. J. (2018). *Jornadas de trabajo como factor de riesgo psicosocial: su influencia en los niveles de estrés, rotación y ausentismo en los operadores de transporte público SITP*. Tesis de licenciatura, Universidad Piloto de Colombia.
- Arnold, J. A. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of organizational behavior*, 21(3), 249-269.
- Barrientos Lavín, G. (1999). Problemas de salud asociados a la organización del tiempo de trabajo. *Estudios de Antropología Biológica*, 9, 338-344.
- Bendassolli, P. (2007). Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. *Management*, 3, 310-310.
- Brewer-Carías, A. (2017). BrLos aportes de la revolución francesa al constitucionalismo moderno y su repercusión en Hispanoamérica a comienzos del siglo XIX. *Ars boni et aequi*, 7(2), 117-142.
- Buelvas, L. M.-T. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.
- Cid González, E. N. (2018). Análisis de las cargas laborales del área de operaciones de productos terminados conserva en la Empresa Orizon SA. *Doctoral dissertation, Universidad Católica de la Santísima Concepción*.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Serie: Seguridad, higiene y medicina del trabajo, núm 56.
- Cruz Robazzi, M. L. (2010). Cruz Robazzi, M. L. D. C., Chaves Mauro, M. Y., Barcellos Dalri, R. D. C. D. M., Almeida da Silva, L., de Oliveira Secco, I. A. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería* 26 (1), 52-64.
- Eatough, E. M. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 619-632.
- Felton, J. S. (25 de Abril de 1997). The heritage of Bernardino Ramazzini. *Occupational medicine*, 47(3), 167-179. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Bernardino\\_Ramazzini](https://es.wikipedia.org/wiki/Bernardino_Ramazzini)
- Gobierno de México. (Abril de 2020). *Juntos por el trabajo*. Obtenido de <https://juntosporlstrabajo.stps.gob.mx/>
- Godio, J. &. (1986). Las internacionales sindicales. *Revista Nueva Sociedad*, (83), 81-88.

- Gómez Sánchez, M. Á. (2009). Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. *Medicina y seguridad en el trabajo*, 52-62.
- Gómez, S. M. (2012). La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral. *Ciencia-Uanl*, 15(57), 93-100.
- Guerra, P. V. (2020). La Desigualdad de las cargas laborales frente al COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 244-250.
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). HuarcaConsideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de medicina experimental y salud publica*, 37,, 327-334.
- Instituto Mexicano del Seguro Social . (2021). *Salud en línea*. Obtenido de Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS): <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/salud-mental>
- Kucuk, H. O. (2016). Occupational exposure to hand–arm vibration. *International journal of cardiology* 203, 959.
- Martínez-Taboas, A. (2020). Pandemias, COVID-19 y Salud Mental:¿ Qué Sabemos Actualmente? *Revista Caribeña de Psicología*, 143-152.
- Medina, A. G. (2004). Medina, A. G. Influencia del trabajo por turnos en el estado emocional y en la calidad del sueño. *Psicología y Salud*, 14(2), 147-154.
- Meneses Pinto, K. J. (2019). Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal. *Universidad Militar Nueva Granada*, 1-32.
- Merino, F. O. (2006). Ruido laboral y su impacto en salud. Ruido Laboral. *C&T Ciencia & Trabajo*, 32-37.
- Milczarek, M., Brun, E., Houtman, I., Goudswaard, A., Evers, M., Bovenkamp, M. v., . . . F., O. d. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*.
- Ministerio de producción y trabajo Argentina. (2018). *Observatorio SRT*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018>
- Ministerio de Salud Chile. (2012). *Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos*. Obtenido de <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Ministerio de Trabajo Argentina. (2017). *Observatorio SRT*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/estudio-sobre-percepciones-2017>
- Mondragón, A. P. (2008). La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional. Estudio de caso de la mediana empresa en la delegación Iztapalapa. *Estudios gerenciales*, 24(106), 47-64.

- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo.
- Organización Internacional del trabajo. (2021). *Historia de la OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Organización Mundial de la Salud (OMS)*. Obtenido de [https://www.who.int/topics/mental\\_health/es/#:~:text=La%20salud%20mental%20abarca%20una,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB](https://www.who.int/topics/mental_health/es/#:~:text=La%20salud%20mental%20abarca%20una,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB).
- Organización mundial de la salud. (7 de Octubre de 2020, s/n). *Organización mundial de la salud*. Obtenido de Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19): orientaciones para el público: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
- Ramos-Vidal, I. &.-J. (2014). Sentido de comunidad, empoderamiento psicológico y participación ciudadana en trabajadores de organizaciones culturales. *Psychosocial Intervention*, 23(3), 169-176.
- Reynoso Castillo, C. (2009). Sobre la organización del tiempo de trabajo. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 59(251), 277-312.
- Secretaría de bienestar. (30 de Abril de 2020). *Créditos a la palabra*. Obtenido de <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/creditos-a-la-palabra-241368>
- Secretaría de hacienda y crédito público. (28 de Febrero de 2017). *ACUERDO por el que se emiten las Reglas Generales para la aplicación del estímulo fiscal a la Investigación y desarrollo de tecnología*. Obtenido de <https://www.estimulosfiscales.hacienda.gob.mx/es/efiscales/efidt#:~:text=El%20Est%C3%ADmulo%20Fiscal%20a%20la,el%20ejercicio%20por%20el%20contribuyente>.
- Secretaría de hacienda y crédito público. (23 de Abril de 2021). *Ley de impuesto sobre la renta*. Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR\\_230421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_230421.pdf)
- Secretaría de trabajo y previsión social. (24 de Abril de 2020). *Guía de acción para los centros de trabajo ante el covid-19*. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19?idiom=es>
- Secretaría de trabajo y previsión social. (Marzo de 2020). *Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo\\_Violencia\\_Laboral\\_0603-1amGMX\\_\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf)
- Secretaría del trabajo y previsión social. (13 de 11 de 2014). *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014)

Secretaría del trabajo y previsión social. (23 de 10 de 2018). *Diario Oficial de la Federación*.

Obtenido de

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

Secretaría del trabajo y previsión social. (23 de Abril de 2021). Obtenido de

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_230421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf)

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (23 de Noviembre de 2018). *Ministerio de Trabajo*

*Argentina*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/foro-riesgo-psicosociales>

Superintendencia de seguridad social. (Noviembre de 2020). *Cuestionario de evaluación de riesgos*

*psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21*. Obtenido de <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

Tziner, A. &. (2018). TzinLeadership Styles and Work Attitudes: Does Age Moderate their

Relationship?(Estilos de liderazgo y actitudes en el trabajo:¿ modera la edad su relación?).

*Journal of Work and Organizational Psychology* , 34(3), 195-201.

Yañez Gallardo, R. A. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral

general. *Liberabit*, 16(2), , 193-202.

Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. New York: Pearson.

## Anexos

### Anexo A, Descripción de actividades

<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>															
<b>Revisión literaria</b>	Se inició la búsqueda de información relacionada con el tema a investigar, se identificó la norma oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 y el instrumento propuesto para la valoración de factores de riesgo en el centro de trabajo.															
<b>Propuesta del instrumento</b>	Se sometió a consideración el apego al instrumento, por considerarlo marco legal en México.															
<b>Aprobación del instrumento</b>	El profesor responsable de la investigación Pedro Leiva, revisó y aprobó el instrumento.															
<b>Revisión de la encuesta en línea</b>	Una vez aprobado el uso del instrumento (cuestionario de 72 ítems), para identificar el riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo, se elaboró un formulario en línea, el cual también fue revisado por el profesor responsable de la investigación Pedro Leiva; quién sugiere la adición de algunos datos sociodemográficos, ver Anexo C, Cuestionario para identificar factores psicosociales y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo.															
<b>Difusión de la encuesta</b>	Desde el 09/10/2020 al 15/10/2020 se invitó al menos a 861 personas. Al terminar la cronología se precisa los medios de difusión utilizados.															
<b>Resultados de las encuestas</b>	Se llega a las 100 personas en el periodo del 09/10/2020 al 23/11/2020.															
<b>Homogeneización de los datos</b>	<p>Se depura la base de datos con la finalidad de homogeneizar respuestas ejemplo de ello fue: si decía CDMX, se coloca Ciudad de México, o en caso de leerse 62 años, se coloca 62.</p> <p>También, con la finalidad de dar consistencia a la información recabada, se decide reclasificar la variable "Giro" de los datos sociodemográficos haciendo uso de lo expuesto en tarea; por ello, si en el apartado "giro" colocaron educación y en "tarea" educación profesional, finalmente se reclasifica la variable "giro" estableciéndola como "servicio" y "tarea" como "educación".</p> <p>También, para establecer el tamaño del centro de trabajo se utiliza la estratificación hecha por la secretaría de economía publicada en el diario oficial de la federación el 30 de diciembre de 2002; de acuerdo con el número de personal trabajador con base en:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Industria</th><th>Comercio</th><th>Servicio</th></tr></thead><tbody><tr><td>Micro de 0 a 10</td><td>Micro de 0 a 10</td><td>Micro de 0 a 10</td></tr><tr><td>Pequeña de 11 a 50</td><td>Pequeña de 11 a 30</td><td>Pequeña de 11 a 50</td></tr><tr><td>Mediana de 51 a 250</td><td>Mediana de 31 a 100</td><td>Mediana de 51 a 100</td></tr><tr><td>Grande más de 250</td><td>Grande más de 100</td><td>Grande más de 100</td></tr></tbody></table> <p>Para el caso de administración pública y organizaciones sin fines de lucro se toma como referencia la clasificación de servicio.</p>	Industria	Comercio	Servicio	Micro de 0 a 10	Micro de 0 a 10	Micro de 0 a 10	Pequeña de 11 a 50	Pequeña de 11 a 30	Pequeña de 11 a 50	Mediana de 51 a 250	Mediana de 31 a 100	Mediana de 51 a 100	Grande más de 250	Grande más de 100	Grande más de 100
Industria	Comercio	Servicio														
Micro de 0 a 10	Micro de 0 a 10	Micro de 0 a 10														
Pequeña de 11 a 50	Pequeña de 11 a 30	Pequeña de 11 a 50														
Mediana de 51 a 250	Mediana de 31 a 100	Mediana de 51 a 100														
Grande más de 250	Grande más de 100	Grande más de 100														
<b>Calificación del cuestionario</b>	La norma oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, establece la evaluación del cuestionario en tres niveles: el nivel 1 contempla 5 grupos de ítems, el nivel 2 contempla 10 grupos de ítems y															

	<p>finalmente el nivel 3 es la evaluación del cuestionario con todos los ítems. La evaluación contempla 5 valoraciones posibles: nulo o despreciable, bajo, medio, alto y muy alto.</p>
<p><b>Sustitución de texto por valor numérico análisis SPSS</b></p>	<p>Con base en la calificación obtenida por cada nivel, se sustituye nulo o despreciable por “0”, bajo por “1”, medio por “2”, alto por “3” y muy alto por “4”.</p> <p>También se sustituye los “Sí” por 1 y “No” por 0</p> <p>En los campos giro, tamaño, tipo de empleo, ubicación, y género, se sustituye por valor numérico del 0 a “n” considerando 0 el texto que más se repetía e incrementando escalonadamente.</p> <p>Para giro: 66 registros de empresas de “Servicio” se sustituyen por “0”, 17 de “Administración pública” se sustituyen por “1”, 8 “Comercio” se sustituyen “2”, 7 “Industria” se sustituyen por “3” y 2 “Organizaciones sin fin de lucro” se sustituyen por “4”.</p> <p>Por tipo de trabajo: 75 registros “No manual/mental” sustituidos por “0” y 25 registros “Manual” sustituidos por “1”.</p> <p>En género: 58 registros “Mujer” sustituidos por “0”, 40 “Hombre” sustituidos por “1”, un “Bisexual” sustituido por “3” y un “Transgénero” sustituido por “4”.</p> <p>Por ubicación: 42 registros “Vivienda propia” sustituidos por “0”, 31 registros “Instalaciones de la empresa a la que perteneces” sustituidos por “1”, 23 registros “Vivienda rentada” sustituidos “2”, 3 registros “En otra” sustituidos por “3” y 1 registro “Vivienda propia; Instalaciones de la empresa a la que perteneces” sustituido por “4”</p> <p>Finalmente, la calificación por nivel se sustituye considerando el nivel de riesgo, de tal forma los valores clasificados como “Nulo o despreciable” son sustituidos por “0”, “Bajo” por “1”, “Medio” por “2”, “Alto” por “3” y “Muy alto” por “4”.</p>

Para difundir la encuesta, se compartió electrónicamente la invitación a colaborar, considerando las siguientes fuentes de difusión:

## Anexo B, Difusión de la encuesta

Fecha de envío	Colaboraciones solicitadas	Fuente	Enlace
09/10/2020	68	Contactos de Facebook	
09/10/2020	Sin cuantificar	Comunidad Mexicana en Argentina (grupo de Facebook)	
09/10/2020	Sin cuantificar	Mexicanos en Colombia (grupo de Facebook)	
09/10/2020	Sin cuantificar	Mexicanos en Panamá (grupo de Facebook)	
09/10/2020	Sin cuantificar	Mexicanas en Chile Oficial por/by mexicanas en el mundo (grupo de Facebook)	
09/10/2020	Sin cuantificar	Mexicanos en Perú (grupo de Facebook)	
09/10/2020	Sin cuantificar	Mexicanas viviendo en Chile (grupo de Facebook)	
09/10/2020	Sin cuantificar	Mexicanos en Costa Rica (grupo de Facebook)	
09/10/2020	Sin cuantificar	Grupo en concreto, medio de información digital,	<a href="https://grupoenconcreto.com/nom-035-salud-mental-en-el-trabajo/?fbclid=IwAR11N_yO26453L3Xw_TZa3ZEC1aeVRvhsUS7TFXPIhUdAxTw8IMOSpTZVAw">https://grupoenconcreto.com/nom-035-salud-mental-en-el-trabajo/?fbclid=IwAR11N_yO26453L3Xw_TZa3ZEC1aeVRvhsUS7TFXPIhUdAxTw8IMOSpTZVAw</a>
09/10/2020	Sin cuantificar	Prevencionar, medio de información digital, especializado en salud, seguridad y bienestar en el trabajo (página en Facebook)	<a href="https://www.facebook.com/Prevencionar">https://www.facebook.com/Prevencionar</a>
11/10/2020	6	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "A"	
11/10/2020	11	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "B"	
11/10/2020	18	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "C"	
11/10/2020	8	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "D"	



<b>11/10/2020</b>	12	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "E"	
<b>11/10/2020</b>	14	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "F"	
<b>11/10/2020</b>	12	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "G"	
<b>11/10/2020</b>	15	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "H"	
<b>11/10/2020</b>	13	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "I"	
<b>11/10/2020</b>	12	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "J"	
<b>11/10/2020</b>	14	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "K"	
<b>11/10/2020</b>	13	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "L"	
<b>12/10/2020</b>	7	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "M"	
<b>12/10/2020</b>	18	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "N"	
<b>12/10/2020</b>	14	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "O"	
<b>12/10/2020</b>	16	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "P"	
<b>12/10/2020</b>	12	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "Q"	
<b>12/10/2020</b>	15	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "R"	
<b>12/10/2020</b>	13	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "S"	
<b>12/10/2020</b>	11	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "T"	

<b>12/10/2020</b>	4	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "V"	
<b>12/10/2020</b>	6	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "W"	
<b>12/10/2020</b>	10	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "X"	
<b>12/10/2020</b>	17	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "Y"	
<b>12/10/2020</b>	18	Directorio de alumnos IPN cuyo nombre comienza con "Z"	
<b>12/10/2020</b>	84	Directorio de la Secretaría de Relaciones Exteriores	<a href="https://directorio.sre.gob.mx/">https://directorio.sre.gob.mx/</a>
<b>12/10/2020</b>	38	Directorio de la Secretaría de Turismo CDMX	<a href="https://www.turismo.cdmx.gob.mx/secretaria/directorio">https://www.turismo.cdmx.gob.mx/secretaria/directorio</a>
<b>13/10/2020</b>	51	Lista de email Grupo Scout San Bruno	<a href="https://sites.google.com/site/gruposcoutsanbruno1/principal/noticias/lista-actualizada-mails">https://sites.google.com/site/gruposcoutsanbruno1/principal/noticias/lista-actualizada-mails</a>
<b>13/10/2020</b>	20	Lista de correos Universidad de Antioquia	<a href="http://huitoto.udea.edu.co/TeoriaTraduccion/leer.php">http://huitoto.udea.edu.co/TeoriaTraduccion/leer.php</a>
<b>13/10/2020</b>	46	Directorio de la Secretaría de Salud	<a href="https://www.salud.cdmx.gob.mx/secretaria/directorio">https://www.salud.cdmx.gob.mx/secretaria/directorio</a>
<b>13/10/2020</b>	7	Directorio de la Secretaría de Gobierno	<a href="https://www.secgob.cdmx.gob.mx/secretaria/directorio">https://www.secgob.cdmx.gob.mx/secretaria/directorio</a>
<b>14/10/2020</b>	22	Directorio de la Secretaría de Finanzas y Administración, gobierno de Baja California Sur	<a href="http://secfin.bcs.gob.mx/fnz/?page_id=36">http://secfin.bcs.gob.mx/fnz/?page_id=36</a>
<b>14/10/2020</b>	126	Directorio de la Secretaría de Contraloría, Gobierno de Hidalgo	<a href="https://s-contraloria.hidalgo.gob.mx/transparencia/48rubros/Directorio.html">https://s-contraloria.hidalgo.gob.mx/transparencia/48rubros/Directorio.html</a>
<b>14/10/2020</b>	28	Directorio de la Secretaría de Gobierno CDMX	<a href="https://www.secgob.cdmx.gob.mx/secretaria/directorio">https://www.secgob.cdmx.gob.mx/secretaria/directorio</a>
<b>14/10/2020</b>	11	Directorio Secretaría General de la UNAM	<a href="http://secretariageneral.unam.mx/directorio/">http://secretariageneral.unam.mx/directorio/</a>
<b>14/10/2020</b>	51	Asociaciones de ex alumno del Tecnológico de Monterrey	<a href="https://tec.mx/es/exateca/sociaciones-y-clubes">https://tec.mx/es/exateca/sociaciones-y-clubes</a>

15/10/2020		3 contactos de Facebook comparten la encuesta a sus contactos	
------------	--	---	--

En el caso de los correos enviados a la comunidad Politécnica y otras organizaciones; el contenido de la invitación es el siguiente:

**ASUNTO: Colaboración para investigación basada en NOM-035-STPS-2018, proyecto de grado en maestría**

Hola,

Me llamo Monserrat Rodríguez García, soy estudiante de la maestría en gestión de personas y dinámica organizacional de la facultad de economía y negocios de la universidad de Chile, también egresada de la licenciatura en administración industrial del Instituto Politécnico Nacional.

Me pongo en contacto contigo para solicitar por favor me colabores contestando y difundiendo la siguiente encuesta. Por la pandemia he tenido que ser creativa y he decidido recurrir a los directorios públicos de diversos organismos para difundir mi investigación.

Agradecería me ayudes contestando y difundiendo la siguiente encuesta con tus compañeros, amigos o familiares, no importa la edad, el género, dónde trabajen, el sector, lo relevante es que sea un trabajador/ra en tiempos de covid-19.

La encuesta es para mi proyecto de grado; con la finalidad de interpretar los resultados basándome en los datos sociodemográficos de los participantes. La encuesta consta de 72 preguntas que valoran factores psicosociales, por favor si tienes dudas escríbeme; sugiero la encuesta se realice en un equipo de cómputo.

Agradezco te tomes el tiempo para contestar y difundirla. Por favor, ayúdame con la investigación.

Un fuerte abrazo y mis mejores deseos en esta época de incertidumbre.

<https://forms.gle/hQtcpEHxmmdkBsc08>

Agradezco desde ya, la atención.  
¡Excelente día!

Con la finalidad de tener seguimiento al primer correo, dos días hábiles después se envía el recordatorio siguiente:

**ASUNTO: Colaboración para investigación basada en NOM-035-STPS-2018, proyecto de grado en maestría**

Hola,

Hace dos días te mandé una solicitud de apoyo para contestar la siguiente encuesta:

<https://forms.gle/hQtcpEHxmmdkBsc08>

Lamento mi insistencia, pero mucho te agradeceré si me ayudas respondiéndola, cada participante cuenta. Sí ya la respondiste, lamento mucho este correo, pero no tengo forma de saber quién lo ha hecho.

Sí tienes dudas, o quieres ponerte en contacto conmigo, estoy a la orden.

Te deseo felicidad y salud en estos tiempos de incertidumbre.

Muchas gracias por tu tiempo.

## Anexo C, Cuestionario para identificar factores psicosociales y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo (Revisado)

### Formato impreso

Estimado/a participante:

Lo invitamos a participar en un estudio cuyo objetivo es establecer la afectación a la salud del personal trabajador durante la pandemia COVID-19 respecto a factores psicosociales. Este estudio es parte del proyecto de grado de Monserrat Rodríguez, estudiante del Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. La supervisión de este trabajo está a cargo del profesor Pedro Leiva.

Su participación implica responder la encuesta de la NOM-035-STPS-2018, que es una herramienta para obtener información y establecer el nivel de riesgo relacionado a factores psicosociales. Su información será anónima y confidencial. Los datos sólo se usarán con objetivos de investigación. Los resultados no identificarán a los participantes. Y puede abandonar el estudio en cualquier momento. Antes de iniciar la encuesta, requerimos que declare su consentimiento de participar en este estudio.

Acepto participar en el estudio  No acepto

### Datos sociodemográficos

¿Dónde trabajas? Ejemplo de respuesta Estado de México, Ciudad de México, Argentina, Bolivia, etcétera. \_\_\_\_\_

¿Eres un trabajador formal? Cuentas con prestaciones de ley Sí  No

¿Cuál es el giro de la organización? Industria  Comercio  Servicio

Otra \_\_\_\_\_

¿A qué se dedica la empresa para la que trabajas? Ejemplo de respuesta: Vendemos autos, fabricamos chocolates, organizamos congresos, etcétera... \_\_\_\_\_

Aproximadamente ¿Cuántos empleados son? \_\_\_\_\_

¿A qué área perteneces? Ejemplo de respuesta: Recursos humanos, contabilidad, legal, etcétera... \_\_\_\_\_

¿Qué tipo de trabajo realizas? Manual  No manual / Mental

¿Qué jornada tienes? Diurna  Nocturna  Mixta

A partir del 28 de febrero a la fecha ¿Dónde realizas la mayor parte de tu trabajo

Vivienda propia  Vivienda rentada  Instalaciones de la empresa a la que perteneces

Otra \_\_\_\_\_

¿Cuál es tu nacionalidad? \_\_\_\_\_

¿Qué edad tienes? \_\_\_\_\_

¿Con qué género te identificas?

Hombre  Mujer  Gay  Lesbiana  Bisexual  Transgénero

¿Tienes alguna discapacidad? Sí  No

### Datos de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional

Considerando el periodo transcurrido desde el 28 de febrero a la fecha, por favor contesta las siguientes preguntas.

Información obtenida de la NOM-035-STPS-2018 (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018)

	<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>
1. El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Considero que las actividades que realizo son peligrosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mi trabajo exige que esté muy concentrado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Mi trabajo requiere que memorice mucha información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. En el trabajo me dan órdenes contradictorias   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Trabajo horas extras más de tres veces a la semana   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 29. Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. Me informan con claridad cuáles son mis funciones                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. Me explican claramente los objetivos de mi trabajo                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41. Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



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
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
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: Sí  No

Si su respuesta fue "Sí", responda las preguntas 65,66,67 y 68. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente

- |   | <i>Siempre</i>           | <i>Casi siempre</i>      | <i>Algunas veces</i>     | <i>Casi nunca</i>        | <i>Nunca</i>             |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 65. Atiendo clientes o usuarios muy enojados <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 66. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 67. Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 68. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia <input type="checkbox"/>                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Soy jefe(a) de otros(as) trabajadores(as): Sí  No

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

<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>
----------------	---------------------	----------------------	-------------------	--------------

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

Por favor, establece en que grado consideras que, desde la pandemia ha mejorado o empeorado tu trabajo en los siguientes aspectos:

	<i>Empeorado mucho</i>	<i>Empeorado poco</i>	<i>Sigue igual</i>	<i>Mejorado poco</i>	<i>Mejorado mucho</i>
Condiciones laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Carga de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Control sobre el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jornada de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relación trabajo /familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderazgo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relaciones de trabajo (compañeros / clientes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Violencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reconocimiento del desempeño	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sentido de pertenencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡Gracias por tu participación! ¿Quieres añadir algo más?

---



---



---

Nota al lector, para tener acceso al formato electrónico ingresa al siguiente enlace:

<https://forms.gle/5yTu1PFR9zmxuC556>

## Anexo D, Segmentación de ítems por nivel

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Ítems
<b>Ambiente de trabajo</b>	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	1, 3
		Condiciones deficientes e insalubres	2, 4
		Trabajos peligrosos	5
<b>Factores propios de la tarea</b>	Carga de Trabajo	Cargas cuantitativas	6,12
		Ritmos de trabajo acelerado	7,8
		Carga mental	8,11,19
		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
		Limitada o inexistente capacitación	35, 36
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	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
<b>Liderazgo y relaciones en el trabajo</b>	Liderazgo	Escasa 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	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64

<b>Entorno organizacional</b>	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

## Anexo E, Ponderación de respuestas por ítems

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018)				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
<b>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</b>	0	1	2	3	4
<b>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</b>	4	3	2	1	0

## Anexo F, Calificación del riesgo

Para obtener la calificación del nivel 1 ( $C_{\text{nivel 1}}$ ), se agrupa los ítems por nivel y el resultado se clasifica con la siguiente tabla (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018):

Nivel 1	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
<b>Ambiente de trabajo</b>	$C_{\text{nivel 1}} < 5$	$5 \leq C_{\text{nivel 1}} < 9$	$9 \leq C_{\text{nivel 1}} < 11$	$11 \leq C_{\text{nivel 1}} < 14$	$C_{\text{nivel 1}} \geq 14$
<b>Factores propios de la tarea</b>	$C_{\text{nivel 1}} < 15$	$15 \leq C_{\text{nivel 1}} < 30$	$30 \leq C_{\text{nivel 1}} < 45$	$45 \leq C_{\text{nivel 1}} < 60$	$C_{\text{nivel 1}} \geq 60$
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	$C_{\text{nivel 1}} < 5$	$5 \leq C_{\text{nivel 1}} < 7$	$7 \leq C_{\text{nivel 1}} < 10$	$10 \leq C_{\text{nivel 1}} < 13$	$C_{\text{nivel 1}} \geq 13$
<b>Liderazgo y relaciones en el trabajo</b>	$C_{\text{nivel 1}} < 14$	$14 \leq C_{\text{nivel 1}} < 29$	$29 \leq C_{\text{nivel 1}} < 42$	$42 \leq C_{\text{nivel 1}} < 58$	$C_{\text{nivel 1}} \geq 58$
<b>Entorno organizacional</b>	$C_{\text{nivel 1}} < 10$	$10 \leq C_{\text{nivel 1}} < 14$	$14 \leq C_{\text{nivel 1}} < 18$	$18 \leq C_{\text{nivel 1}} < 23$	$C_{\text{nivel 1}} \geq 23$

Para obtener la calificación del nivel 2 ( $C_{\text{nivel 2}}$ ), se agrupa los ítems por nivel y el resultado se clasifica con la siguiente tabla (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018):

Nivel 2	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
<b>Condiciones en el ambiente de trabajo</b>	$C_{\text{nivel 2}} < 5$	$5 \leq C_{\text{nivel 2}} < 9$	$9 \leq C_{\text{nivel 2}} < 11$	$11 \leq C_{\text{nivel 2}} < 14$	$C_{\text{nivel 2}} \geq 14$
<b>Carga de trabajo</b>	$C_{\text{nivel 2}} < 15$	$15 \leq C_{\text{nivel 2}} < 21$	$21 \leq C_{\text{nivel 2}} < 27$	$27 \leq C_{\text{nivel 2}} < 37$	$C_{\text{nivel 2}} \geq 37$
<b>Falta de control sobre el trabajo</b>	$C_{\text{nivel 2}} < 11$	$11 \leq C_{\text{nivel 2}} < 16$	$16 \leq C_{\text{nivel 2}} < 21$	$21 \leq C_{\text{nivel 2}} < 25$	$C_{\text{nivel 2}} \geq 25$
<b>Jornada de trabajo</b>	$C_{\text{nivel 2}} < 1$	$1 \leq C_{\text{nivel 2}} < 2$	$2 \leq C_{\text{nivel 2}} < 4$	$4 \leq C_{\text{nivel 2}} < 6$	$C_{\text{nivel 2}} \geq 6$
<b>Interferencia en la relación trabajo-familia</b>	$C_{\text{nivel 2}} < 4$	$4 \leq C_{\text{nivel 2}} < 6$	$6 \leq C_{\text{nivel 2}} < 8$	$8 \leq C_{\text{nivel 2}} < 10$	$C_{\text{nivel 2}} \geq 10$
<b>Liderazgo</b>	$C_{\text{nivel 2}} < 9$	$9 \leq C_{\text{nivel 2}} < 12$	$12 \leq C_{\text{nivel 2}} < 16$	$16 \leq C_{\text{nivel 2}} < 20$	$C_{\text{nivel 2}} \geq 20$
<b>Relaciones en el trabajo</b>	$C_{\text{nivel 2}} < 10$	$10 \leq C_{\text{nivel 2}} < 13$	$13 \leq C_{\text{nivel 2}} < 17$	$17 \leq C_{\text{nivel 2}} < 21$	$C_{\text{nivel 2}} \geq 21$
<b>Violencia</b>	$C_{\text{nivel 2}} < 7$	$7 \leq C_{\text{nivel 2}} < 10$	$10 \leq C_{\text{nivel 2}} < 13$	$13 \leq C_{\text{nivel 2}} < 16$	$C_{\text{nivel 2}} \geq 16$
<b>Reconocimiento del desempeño</b>	$C_{\text{nivel 2}} < 6$	$6 \leq C_{\text{nivel 2}} < 10$	$10 \leq C_{\text{nivel 2}} < 14$	$14 \leq C_{\text{nivel 2}} < 18$	$C_{\text{nivel 2}} \geq 18$

<b>Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad</b>	$C_{\text{nivel 2}} < 4$	$4 \leq C_{\text{nivel 2}} < 6$	$6 \leq C_{\text{nivel 2}} < 8$	$8 \leq C_{\text{nivel 2}} < 10$	$C_{\text{nivel 2}} \geq 10$
--	--------------------------	---------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	------------------------------

Para obtener la calificación final ( $C_{\text{final}}$ ) se suma el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario y el resultado se clasifica con la siguiente tabla (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018):

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



Anexo G, Base de datos característicos de la población

Solicitud de participación	Trabajo	Marco legal	Giro	Actividad	Tamaño	Área	Tipo de trabajo	Jornada	Ubicación	Nacionalidad	Edad	Género	Discapacidad
1	Ciudad de México	0	Industrial (Producción)	Fabricación de gorras	Micro	Producción	Manual	Diurna	En otra	Mexicana	21	Hombre	0
1	Ciudad de México	0	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Logística	Pequeña	Ventas	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia; Instalaciones de la empresa a la que pertenece	Mexicana	24	Hombre	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de	Servicio a vuelos de aerolínea comercial	Mediana	Servicio	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que pertenece	Mexicana	24	Hombre	0

			forma intangible)										
1	Ciudad de México	0	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Pequeña	Formación educativa	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	24	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Administración de capital humano	Grande	Nómina	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	25	Mujer	0
1	Estado de Hidalgo	1	Administración pública (gobierno)	Fiscalización de recursos públicos	Grande	Administración	Manual	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	25	Mujer	0

1	Ciudad de México	1	Servicio (Solución necesidades del cliente de forma intangible)	Administración de capital humano	Grande	Operaciones	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	26	Hombre	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solución necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Pequeña	Innovación	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	26	Hombre	0
1	Ciudad de México	0	Industrial (Productos)	Fabricación de productos químicos	Pequeña	Contabilidad	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que pertenece	Mexicana	26	Hombre	0

1	Ciudad de México	0	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Administración de capital humano	Grande	Comunicación corporativa	Manual	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	27	Hombre	1
1	Estado de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Micro	Formación educativa	No manual / Mental	Mixta	Vivienda propia	Mexicana	27	Hombre	0
1	Estado de Aguascalientes	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	instalación y Mantenimiento a sistemas de incendio	Micro	Instalación, mantenimiento	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	27	Hombre	0

			intangible)											
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Servicios de rastreo	Grande	Tecnología	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	27	Hombre	0	
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Consultoría Tecnología de la Información (TI)	Grande	Análisis de negocio	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	29	Hombre	0	
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente)	Servicios Financieros	Mediana	Financiera	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	29	Mujer	1	

			de forma intangib le)											
1	Ciudad de México	1	Servici o (Soluci onan necesid ades del cliente de forma intangib le)	Admini stración de capital human o	Grande	Recurs os human os	Manual	Diurna	Viviend a propia	Mexica na	30	Hombr e	0	
1	Estado de Puebla	1	Organiz ación sin fines de lucro	Progra ma de residen cias de arte	Pequeñ a	Recurs os human os	Manual	Diurna	Instalac iones de la empres a a la que pertene ces	Mexica na	30	Mujer	0	
1	Ciudad de México	0	Servici o (Soluci onan necesid ades del cliente de forma	Salud	Median a	Medico	No manual / Mental	Diurna	Instalac iones de la empres a a la que pertene ces	Mexica na	30	Mujer	0	

			intangible)										
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Salud	Mediana	Área médica	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	30	Mujer	0
1	Ciudad de México	0	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Consultoría Tecnología de la Información (TI)	Pequeña	Desarrollo TI	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	31	Hombre	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente)	Vendemos servicios de TI	Pequeña	Informática	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	31	Hombre	0

			de forma intangib le)										
1	Ciudad de México	1	Admini stración pública (gobier no)	Admini stración	Grande	Recurs os human os	No manual / Mental	Diurna	Instalac iones de la empres a a la que pertene ces	Mexica na	31	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servici o (Soluci onan necesid ades del cliente de forma intangib le)	Admini stración de capital human o	Grande	Tesorer ía	No manual / Mental	Diurna	Viviend a propia	Mexica na	31	Mujer	0
1	Estado de México	1	Servici o (Soluci onan necesid ades del cliente de forma	Admini stración de capital human o	Grande	Operaci ones	No manual / Mental	Diurna	Viviend a propia	Mexica na	31	Mujer	0



			intangible)											
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Ajustadores de seguros	Pequeña	Operativo	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	31	Mujer	0	
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Grande	Docencia	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	31	Mujer	0	
1	Estado de Guadajajara	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente)	Educación	Grande	Formación educativa	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	31	Mujer	0	

			de forma intangible)										
1	Ciudad de México	0	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Proporcionar a los otorgan tes de créditos el historial crediticio de los consumidores	Grande	Calidad	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que pertenece	Mexicana	31	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Salud	Grande	Consulta externa	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que pertenece	Mexicana	31	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades)	Servicios Financieros	Grande	Recursos humanos	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	31	Mujer	0

			del cliente de forma intangible)										
1	Estado de México	1	Comercial (Venta)	Venta de equipo médico	Pequeña	Ventas	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que pertenece	Mexicana	31	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones del cliente de forma intangible)	Vendemos soluciones de centro de contacto	Grande	Recursos Humanos	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	31	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones del cliente)	Vendemos viajes	Micro	Ventas	Manual	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	31	Mujer	0

			de forma intangible)										
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Grande	Calidad	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Bisexual	0
1	Ciudad de México	0	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Administración de capital humano	Grande	Contratación	Manual	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Hombre	0
1	Estado de Querétaro	1	Servicio (Soluciones necesidades)	Consultoría Tecnología de la Información	Grande	Operaciones	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	32	Hombre	0

			del cliente de forma intangible)	ción (TI)									
1	Estado de Querétaro	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Consultoría Tecnología de la Información (TI)	Grande	Operaciones	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	32	Hombre	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Grande	Formación educativa	No manual / Mental	Mixta	Vivienda propia	Mexicana	32	Hombre	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones)	Educación	Mediana	Recursos humanos	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	32	Hombre	0

				necesidades del cliente de forma intangible)									
1	Ciudad de México	1	Industrial (Producción)	Fabricación sistemas automotrices en aluminio y plástico	Grande	Control Interno	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Hombre	0
1	Estado de México	1	Comercial (Venta)	Farmacéutica	Micro	Operaciones	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	32	Hombre	0
1	Estado de Hidalgo	1	Administración pública (gobierno)	Revisamos padrones de proveedores y contratistas	Pequeña	Administración	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	32	Hombre	0

1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Administración de capital humano	Grande	Nómina	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	32	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Comercial (Venta)	Comida	Mediana	Ventas	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	32	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Comercial (Venta)	Comida	Pequeña	Administración	Manual	Nocturna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	32	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades)	Farmacéutica	Grande	financiera y comercial	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Mujer	0

			del cliente de forma intangible)										
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Hotelería	Grande	Ventas	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Meeting planner	Mediana	Operaciones	No manual / Mental	Mixta	Vivienda propia	Mexicana	32	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Organización sin	Protección de derechos	Grande	Monitoreo y evaluación	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	32	Mujer	0



			fines de lucro	infantiles										
1	Estado de Hidalgo	1	Administración pública (gobierno)	Realizamos auditorías	Pequeña	Auditoría	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	32	Mujer	0	
1	Ciudad de México	1	Administración pública (gobierno)	Seguimiento a juicios	Grande	Administración	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	32	Mujer	0	
1	Estado de Sonora	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Servicios Financieros	Micro	Trabajador independiente	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	32	Mujer	0	
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan)	Servicios Financieros	Grande	Prevencción de lavado	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Mujer	0	

			necesidades del cliente de forma intangible)				de dinero						
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solución necesidades del cliente de forma intangible)	Servicios Financieros	Grande	Operaciones	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solución necesidades del cliente de forma intangible)	Servicios Financieros	Grande	Operaciones	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Mujer	0

1	Estado de México	1	Servicio (Solución necesidades del cliente de forma intangible)	Soluciones de software	Pequeña	Proyectos	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solución necesidades del cliente de forma intangible)	Soporte técnico	Grande	Recursos humanos	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Mujer	0
1	Estado de México	1	Servicio (Solución necesidades del cliente de forma	Telecomunicaciones	Grande	Formación educativa	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Mujer	0

			intangible)										
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Vende créditos	Grande	Ventas	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	32	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Consultoría Tecnología de la Información (TI)	Grande	Tecnología	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	33	Hombre	0
1	Ciudad de Perú	0	Industrial (Productos)	Fabricación de productos químicos	Mediana	Operaciones	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	33	Hombre	0

1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Servicios Financieros	Grande	Siniestros	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	33	Hombre	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Grande	Formación educativa	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	33	Mujer	0
1	Ciudad de México	0	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma	Salud	Pequeña	Consulta externa	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	33	Mujer	0

			intangible)										
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Servicios de consultoría	Grande	Finanzas	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	33	Mujer	0
1	Estado de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Servicios profesionales	Grande	Recursos humanos	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	33	Mujer	0
1	Ciudad de Panamá	0	Comercial (Venta)	Venta de cosméticos	Grande	Finanzas	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	33	Mujer	0
1	Estado de México	1	Comercial (Venta)	Venta de medicamentos	Micro	Encargada	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa	Mexicana	33	Mujer	0

									a a la que perteneces			
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Pequeña	Administración	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	33	Transgénero 0
1	Estado de Aguascalientes	1	Administración pública (gobierno)	Administración	Micro	Seguridad	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	34	Hombr e 0
1	Estado de Aguascalientes	1	Administración pública (gobierno)	Administración	Grande	Coordinación de seguridad	No manual / Mental	Mixta	Instalaciones de la empresa a la que perteneces	Mexicana	34	Hombr e 0

1	Ciudad de México	1	Servicio (Solución necesidades del cliente de forma intangible)	Servicios Financieros	Grande	Riesgos	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	34	Hombre	0
1	Estado de México	1	Administración pública	Obra pública	Grande	Jurídico	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que pertenece	Mexicana	34	Mujer	0
1	Estado de México	1	Industrial (Producción)	Fabricación y venta de insumos para hospitales	Grande	Tecnología	Manual	Mixta	Vivienda propia	Mexicana	35	Hombre	0
1	Estado de México	1	Servicio (Solución necesidades)	Educación	Grande	Formación educativa	No manual / Mental	Diurna	En otra	Mexicana	35	Mujer	0



			del cliente de forma intangible)											
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Pequeña	Formación educativa	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	35	Mujer	0	
1	Ciudad de México	0	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Servicio a domicilio	Micro	Logística	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	35	Mujer	0	
1	Estado de Veracruz	1	Industrial (Producción)	Producción de polietileno	Grande	Ingeniería	Manual	Diurna	Instalaciones de la empresa	Mexicana	36	Hombre	0	

									a a la que pertencen				
1	Ciudad de Santiago	1	Administración pública (gobierno)	Mantener los precios establecidos dentro del país	Grande	Formación educativa	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Chile Española	37	Hombre	0
1	Estado de México	1	Servicio (Soluciones necesidades del cliente de forma intangible)	Administración de capital humano	Grande	Recursos humanos	Manual	Mixta	Instalaciones de la empresa a la que pertencen	Mexicana	37	Mujer	0
1	Estado de Hidalgo	1	Administración pública (gobierno)	Contraloría	Grande	Administración	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que pertencen	Mexicana	37	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluciones)	Educación	Mediana	Monitoreo y evaluación	No manual / Mental	Mixta	Vivienda rentada	Mexicana	37	Mujer	0

									necesidades del cliente de forma intangible)				
1	Estado de México	1	Industrial (Producción)	Fabricación de playeras	Mediana	Mantenimiento	Manual	Nocturna	Instalaciones de la empresa a la que pertenece	Mexicana	38	Hombre	0
1	Estado de México	0	Comercial (Venta)	Venta de servicios funerarios	Pequeña	Coordinación de ventas	No manual / Mental	Diurna	En otra	Mexicana	39	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Administración pública (gobierno)	Administración	Pequeña	Área política	Manual	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	40	Mujer	0
1	Ciudad de Perú	0	Comercial (Venta)	Venta de cosméticos	Grande	Ventas	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	40	Mujer	0
1	Estado de México	1	Servicio (Solución)	Administración de	Grande	Administración	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	41	Mujer	0

			onan necesid ades del cliente de forma intangib le)				o capital human						
1	Ciudad de Panam á	1	Servici o (Soluci onan necesid ades del cliente de forma intangib le)	Logístic a	Pequeñ a	Comerc ial	No manual / Mental	Diurna	Viviend a propia	Mexica na	42	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servici o (Soluci onan necesid ades del cliente de forma intangib le)	Educac ión	Grande	Formac ión educati va	No manual / Mental	Mixta	Viviend a rentada	Mexica na	44	Hombr e	0

1	Ciudad de México	0	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Supervisión de obra	Pequeña	Supervisión y construcción	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	44	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Administración pública (gobierno)	Educación	Grande	Publicaciones	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	46	Hombre	0
1	Estado de Hidalgo	1	Administración pública (gobierno)	Salud	Grande	Centro de Salud (Operativo)	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la empresa a la que pertenece	Mexicana	47	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Administración pública (gobierno)	Administración	Grande	Recursos Humanos	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	48	Hombre	0
1	Ciudad de México	1	Administración pública	turismo	Mediana	Proyectos	No manual / Mental	Diurna	Vivienda rentada	Mexicana	48	Hombre	1

			(gobierno)										
1	Ciudad de México	1	Administración pública (gobierno)	Relaciones Exteriores	Grande	Atención a gobiernos locales	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	51	Hombre	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Grande	Formación educativa	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	54	Hombre	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Solucionan necesidades del cliente de forma intangible)	Educación	Grande	Formación educativa	No manual / Mental	Diurna	Vivienda propia	Mexicana	54	Hombre	0
1	Ciudad de México	1	Servicio (Soluci	Salud	Grande	Administración	No manual / Mental	Diurna	Instalaciones de la	Mexicana	60	Hombre	0

			onan necesid ades del cliente de forma intangib le)						empres a a la que pertene ces				
1	Ciudad de México	1	Admini stración pública (gobier no)	Educac ión	Median a	Innovac ión e Investig ación	Manual	Diurna	Viviend a propia	Mexica na	60	Mujer	0
1	Ciudad de México	1	Servici o (Soluci onan necesid ades del cliente de forma intangib le)	Educac ión	Grande	Formac ión educati va	No manual / Mental	Diurna	Viviend a rentada	Mexica na	62	Mujer	0

## Anexo H, Base de datos entorno organizacional

Entorno organizacional

Reconocimiento del desempeño      Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

Escasa o nula retroalimentación del desempeño      Escaso o nulo reconocimiento y compensación      Limitado sentido de pertenencia      Inestabilidad laboral

Edad	Género	Pregunta 47	Pregunta 48	Pregunta 49	Pregunta 50	Pregunta 51	Pregunta 52	Resultado de reconocimiento del desempeño	Pregunta 55	Pregunta 56	Pregunta 53	Pregunta 54	Resultado de insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Resultado entorno organizacional
47	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
29	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2
32	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2
32	Mujer	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2
33	Mujer	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	1	1	3
32	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3
32	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3
30	Mujer	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	1	3
35	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	3
21	Hombre	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	1	2	4
31	Mujer	0	0	0	1	0	1	2	0	0	1	1	2	4



31	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4
33	Hombre	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	3	3	4
35	Mujer	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3	3	4
32	Mujer	1	1	0	0	0	1	3	1	0	0	0	1	1	4
32	Mujer	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2	2	4
25	Mujer	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	2	2	2	4
38	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4	4
29	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	5	5	5
37	Hombre	1	2	0	0	1	0	4	0	0	0	1	1	1	5
31	Mujer	1	1	0	0	0	1	3	0	0	0	2	2	2	5
24	Hombre	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	3	3	3	5
33	Transgénero	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	3	5	5	6
32	Hombre	1	2	0	0	1	0	4	0	0	0	2	2	2	6
27	Hombre	0	0	1	0	1	1	3	0	0	1	2	3	3	6
31	Mujer	1	0	1	0	1	1	4	0	0	2	0	2	2	6
33	Hombre	1	0	0	1	0	1	3	0	0	1	2	3	3	6
60	Mujer	0	0	0	0	4	2	6	0	0	0	0	0	0	6
33	Mujer	0	0	0	1	1	1	3	0	1	0	3	4	4	7
31	Mujer	2	2	0	0	1	0	5	0	0	0	2	2	2	7
26	Hombre	0	0	1	1	3	1	6	0	0	1	0	1	1	7
33	Mujer	1	1	0	0	0	1	3	1	1	1	1	4	4	7
44	Hombre	0	0	0	2	2	2	6	0	0	0	2	2	2	8
27	Hombre	1	1	0	1	1	0	4	1	1	1	1	4	4	8
37	Mujer	0	0	0	0	2	2	4	0	0	2	2	4	4	8
32	Mujer	2	1	0	1	1	0	5	0	0	2	1	3	3	8
31	Mujer	1	1	2	1	1	1	7	0	0	1	0	1	1	8
33	Mujer	1	1	0	0	2	1	5	0	0	0	3	3	3	8

60	Hombre	1	1	0	1	3	1	7	0	0	0	1	1	8
40	Mujer	1	1	0	0	1	1	4	0	0	0	4	4	8
39	Mujer	1	1	1	1	1	1	6	0	0	1	1	2	8
31	Mujer	2	2	0	0	2	0	6	0	0	0	2	2	8
32	Mujer	1	1	1	2	1	1	7	0	0	1	1	2	9
25	Mujer	0	0	1	1	1	1	4	1	0	2	2	5	9
32	Bisexual	1	2	0	0	1	4	8	0	0	0	1	1	9
33	Mujer	1	2	0	0	2	1	6	0	0	0	3	3	9
24	Mujer	0	1	3	0	1	0	5	0	0	4	1	5	10
32	Hombre	1	0	1	1	1	1	5	1	0	1	3	5	10
51	Hombre	1	1	0	1	1	2	6	0	0	2	2	4	10
31	Mujer	2	2	0	0	2	1	7	1	0	0	2	3	10
32	Mujer	2	1	0	2	1	0	6	0	0	1	3	4	10
34	Hombre	1	1	0	1	3	0	6	0	1	0	3	4	10
30	Mujer	2	2	0	0	1	3	8	0	0	0	2	2	10
48	Hombre	2	1	0	0	0	2	5	2	0	2	1	5	10
32	Hombre	1	1	0	1	3	1	7	0	0	1	3	4	11
32	Mujer	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	12
37	Mujer	2	2	0	0	4	3	11	0	0	0	1	1	12
35	Hombre	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	12
34	Mujer	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	12
32	Mujer	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	12
48	Hombre	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	12
34	Hombre	2	2	0	2	2	1	9	0	0	2	2	4	13
27	Hombre	2	2	2	2	2	1	11	0	0	1	2	3	14
34	Hombre	3	3	0	1	1	1	9	0	0	2	4	6	15
31	Hombre	2	1	1	1	1	1	7	1	2	2	3	8	15
37	Mujer	2	2	1	2	3	3	13	0	0	2	0	2	15

62	Mujer	3	3	0	1	3	4	14		0	0	1	0	1		15
26	Hombre	1	1	2	3	3	2	12		0	0	2	2	4		16
30	Hombre	2	1	2	4	3	0	12		2	0	1	1	4		16
31	Mujer	3	1	0	2	2	2	10		2	0	2	2	6		16
32	Mujer	2	2	1	1	2	2	10		1	0	3	3	7		17
41	Mujer	2	2	1	1	3	2	11		2	0	1	3	6		17
54	Hombre	3	3	0	2	3	3	14		0	0	1	2	3		17
54	Hombre	3	3	0	2	3	3	14		0	0	1	2	3		17
31	Mujer	3	3	0	1	3	2	12		2	1	1	2	6		18
32	Hombre	2	2	1	1	2	2	10		3	2	1	2	8		18
32	Hombre	2	2	1	1	2	2	10		3	2	1	2	8		18
32	Mujer	3	4	0	2	1	3	13		0	0	1	4	5		18
32	Hombre	1	3	0	1	3	4	12		1	1	0	4	6		18
27	Hombre	2	2	0	3	3	2	12		3	1	1	2	7		19
26	Hombre	1	2	4	0	3	3	13		0	0	4	3	7		20
24	Hombre	3	3	0	3	1	2	12		2	1	1	4	8		20
31	Mujer	3	4	1	1	4	2	15		1	1	1	2	5		20
32	Hombre	2	2	2	2	2	2	12		2	2	2	2	8		20
32	Mujer	3	3	1	4	4	2	17		3	0	1	0	4		21
46	Hombre	2	3	0	3	4	4	16		2	1	2	0	5		21
32	Mujer	3	4	2	0	4	4	17		2	2	0	0	4		21
33	Hombre	4	4	0	4	4	3	19		0	0	0	2	2		21
44	Mujer	3	2	1	3	4	2	15		3	2	2	0	7		22
36	Hombre	1	2	1	1	4	4	13		1	1	4	3	9		22
32	Mujer	2	2	2	2	3	3	14		2	2	3	2	9		23
31	Hombre	2	3	0	2	3	4	14		3	2	1	4	10		24
33	Mujer	4	4	0	4	4	4	20		1	0	2	2	5		25
30	Mujer	4	4	0	0	4	3	15		3	3	1	4	11		26

31	Mujer	3	3	0	4	4	3	17	4	1	2	4	11	28
32	Hombre	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	10	28
42	Mujer	3	4	2	4	3	4	20	2	1	2	3	8	28
35	Mujer	4	4	1	2	4	4	19	4	3	2	1	10	29

## Anexo I, Base de datos liderazgo y relaciones en el trabajo

Liderazgo y relaciones en el trabajo																															
Liderazgo										Relaciones en el trabajo						Violencia															
Edad	Género	Escasa claridad de funciones					Características del liderazgo					Relaciones sociales en el trabajo			Deficiente relación con los colaboradores que supervisa			Violencia													
		Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 37	Pregunta 38	Pregunta 39	Pregunta 40	Pregunta 41	Resultado de liderazgo	Pregunta 42	Pregunta 43	Pregunta 44	Pregunta 45	Pregunta 46	Pregunta 69	Pregunta 70	Pregunta 71	Pregunta 72	Resultado de relaciones en el trabajo	Pregunta 57	Pregunta 58	Pregunta 59	Pregunta 60	Pregunta 61	Pregunta 62	Pregunta 63	Pregunta 64	Resultado de violencia	Resultado liderazgo y relaciones
33	Transgénero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
21	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
47	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
29	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
27	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
32	Mujer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4

26	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	3	4			
31	Mujer	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	5			
32	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5			
31	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	0	1	0	0	0	1	0	0	2	6	
33	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	6			
37	Mujer	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6			
33	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	2	4	6
25	Mujer	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	4	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7			
40	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7			
24	Mujer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	1	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	7			
33	Mujer	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	4	1	1	0	0	0	0	0	0	2	7
32	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	1	5	0	4	0	0	0	0	0	0	4	9	
32	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	1	5	0	4	0	0	0	0	0	0	4	9	
32	Hombre	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	1	2	1	2	8	0	0	0	0	0	0	1	0	1	10				
32	Mujer	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	10	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
32	Hombre	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	5	0	1	1	0	1	3	1	1	0	0	0	1	1	0	4	12				
32	Mujer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	0	1	1	1	1	1	1	1	7	12
27	Hombre	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	0	0	0	0	0	2	1	1	1	5	1	2	1	0	0	0	0	0	4	12
32	Bisexual	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	5	1	1	0	1	1	4	1	1	0	0	0	0	0	1	3	12				
51	Hombre	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	12				
35	Mujer	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	3	3	9	1	1	0	0	0	0	0	0	2	12				
32	Mujer	0	0	0	0	3	2	2	2	1	0	10	1	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13				
33	Mujer	0	1	0	0	2	1	2	3	2	0	11	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13				

30	Hombre	3	1	1	1	2	1	1	1	0	11	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	2	14					
32	Mujer	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14					
26	Hombre	2	2	2	0	1	0	1	1	0	9	1	1	1	1	0	4	1	0	0	0	0	1	0	0	2	15					
27	Hombre	2	2	2	1	0	0	0	0	0	7	0	0	1	2	2	5	0	1	0	1	0	1	0	0	3	15					
32	Mujer	1	1	1	1	2	0	2	1	1	10	1	0	1	0	1	2	0	1	0	6	0	0	0	0	0	0	0	16			
31	Mujer	2	2	2	1	1	1	2	1	1	13	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	4	17					
31	Mujer	1	0	0	1	2	2	1	1	1	9	2	1	2	1	0	6	1	2	0	0	0	0	0	0	3	18					
32	Mujer	2	2	1	0	1	1	1	1	1	10	2	2	1	1	1	7	1	0	0	0	0	0	0	0	1	18					
33	Hombre	1	0	0	0	1	1	1	1	1	6	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	18						
32	Hombre	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	1	0	0	0	0	2	1	1	1	1	6	0	2	0	0	0	1	1	0	4	18
31	Mujer	0	1	1	0	0	0	0	1	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	
30	Mujer	2	1	1	1	0	0	1	0	0	6	2	2	2	2	1	9	2	0	0	2	0	0	0	0	4	19					
34	Hombre	1	2	1	0	1	1	0	0	0	6	1	0	1	1	1	4	2	1	0	1	1	2	1	1	9	19					
33	Mujer	1	1	1	1	3	2	2	1	1	13	1	1	1	1	1	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1	19					
31	Mujer	2	0	0	1	1	1	0	1	1	7	1	0	1	1	2	2	1	1	1	10	0	1	0	1	0	1	0	0	3	20	
32	Mujer	1	2	1	2	1	1	2	1	1	12	1	0	0	1	1	3	1	1	0	0	0	2	2	0	6	21					
35	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	21					
60	Hombre	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	2	1	1	0	0	2	1	2	2	11	1	1	1	0	0	2	1	1	7	21	
40	Mujer	1	1	1	1	1	1	2	2	1	11	1	1	1	1	1	5	0	2	0	2	0	2	0	0	6	22					
37	Hombre	1	3	2	0	0	0	0	1	0	7	3	2	4	3	3	15	1	0	0	0	0	0	0	0	1	23					
26	Hombre	1	1	0	1	4	2	3	2	4	18	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3	0	1	0	0	0	1	0	0	2	23	
32	Mujer	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	0	1	1	4	0	4	2	1	1	1	1	1	11	24					





32	Mujer	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	9	1 1 1 1 1	5	1 3 3 3 3 3 3 3	22	36
38	Hombre	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0	0 0 0 0 0 4 1 1 2	8	0 4 4 4 4 4 4 4	28	36
31	Hombre	1 1 2 1 2 1 1 1 0	10	1 1 1 2 1	6	1 2 3 3 3 3 2 3	20	36
32	Mujer	2 2 2 1 3 3 3 3 3	22	0 0 1 0 0 2 1 1 1	6	2 2 0 1 0 1 1 1	8	36
32	Hombre	3 3 2 2 2 2 1 2 2	19	2 1 2 2 2	9	1 0 1 2 2 2 2 0	10	38
48	Hombre	1 1 1 1 1 1 1 1 1	9	1 1 1 1 1 2 2 2 1	12	1 3 3 2 3 2 2 2	18	39
31	Mujer	1 3 2 1 3 2 3 2 2	19	2 1 2 1 2	8	3 3 0 2 2 0 2 1	13	40
31	Mujer	2 2 2 2 3 1 3 0 1	16	3 3 4 2 2 1 1 2 2	20	3 0 0 1 0 2 0 0	6	42
31	Hombre	3 3 3 3 3 2 3 4 2	26	2 1 2 2 2	9	2 0 0 3 0 1 2 0	8	43
34	Hombre	1 0 0 1 3 2 3 3 3	16	3 2 1 2 2 2 2 1 2	17	1 2 1 1 1 1 2 2	11	44
32	Hombre	2 2 2 2 2 2 2 2 2	18	2 2 2 2 2	10	2 2 2 2 2 2 2 2	16	44
37	Mujer	3 3 3 2 2 2 2 2 2	21	2 2 2 2 1	9	1 2 1 3 2 2 2 3	16	46
46	Hombre	2 3 3 3 3 2 2 2 2	22	1 2 3 1 1	8	4 3 1 3 1 1 1 3	17	47
36	Hombre	2 0 0 1 2 2 1 1 1	10	4 3 4 4 4	19	4 1 1 1 2 3 3 3	18	47
35	Mujer	1 1 1 1 4 4 3 4 3	22	2 2 4 2 4	14	4 2 2 2 2 1 0 0	13	49
32	Mujer	3 4 3 2 4 4 3 3 3	29	2 3 2 2 3	12	2 1 0 1 2 0 2 0	8	49
32	Hombre	1 1 1 1 3 2 3 3 3	18	3 3 3 3 3 2 2 2 2	23	3 1 1 1 1 1 1 1	10	51
62	Mujer	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	3 3 3 3 3	15	2 2 0 2 2 1 1 2	12	54
54	Hombre	3 3 1 3 4 4 4 4 2	28	1 3 4 2 2	12	1 3 2 2 2 2 2 3	17	57
54	Hombre	3 3 1 3 4 4 4 4 2	28	1 3 4 2 2	12	1 3 2 2 2 2 2 3	17	57



## Anexo J, Base de datos organización del tiempo de trabajo

Organización del tiempo de trabajo											
Jornada de trabajo					Interferencia en la relación trabajo-familia						
Jornadas de trabajo extensas					Influencia del trabajo fuera del centro laboral		Influencia de las responsabilidades familiares				
Edad	Género	Pregunta 17	Pregunta 18	Resultado de jornada de trabajo	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Resultado interferencia en la relación	Resultado organización del tiempo de trabajo	
29	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
60	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
31	Mujer	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
30	Mujer	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
32	Hombre	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
31	Mujer	0	0	0	1	0	1	0	2	2	
33	Transgénero	0	0	0	0	0	2	0	2	2	
29	Hombre	0	0	0	0	1	0	1	2	2	
21	Hombre	0	2	2	0	0	0	1	1	3	
32	Mujer	0	0	0	0	1	1	1	3	3	
25	Mujer	1	0	1	1	1	0	0	2	3	
32	Mujer	0	0	0	0	0	2	1	3	3	
27	Hombre	0	0	0	0	2	1	0	3	3	
31	Mujer	0	0	0	1	0	2	0	3	3	
44	Hombre	0	0	0	1	1	2	0	4	4	
47	Mujer	0	4	4	0	0	0	0	0	4	

32	Hombre	0	1	1	1	1	1	0	3	4
33	Mujer	1	0	1	1	0	1	1	3	4
34	Hombre	1	1	2	1	0	1	0	2	4
30	Hombre	2	0	2	2	1	0	0	3	5
31	Mujer	0	0	0	1	1	2	1	5	5
37	Mujer	3	0	3	0	0	1	1	2	5
40	Mujer	1	1	2	1	1	1	1	4	6
54	Hombre	0	0	0	0	2	2	2	6	6
54	Hombre	0	0	0	0	2	2	2	6	6
24	Hombre	1	1	2	1	1	1	1	4	6
24	Hombre	0	3	3	1	0	1	1	3	6
30	Mujer	2	0	2	1	1	1	1	4	6
33	Mujer	1	1	2	1	1	1	1	4	6
40	Mujer	1	1	2	1	2	2	0	5	7
32	Mujer	1	1	2	2	2	1	0	5	7
32	Mujer	1	1	2	2	2	1	0	5	7
27	Hombre	1	2	3	2	1	1	0	4	7
32	Mujer	0	3	3	0	3	1	0	4	7
31	Hombre	1	1	2	2	0	2	1	5	7
32	Mujer	2	2	4	1	1	0	1	3	7
24	Mujer	2	1	3	2	3	0	0	5	8
31	Mujer	2	0	2	0	3	1	2	6	8
32	Mujer	2	1	3	1	2	2	0	5	8
32	Mujer	1	3	4	1	1	1	1	4	8
32	Mujer	0	4	4	1	1	0	2	4	8
62	Mujer	1	1	2	2	2	2	0	6	8
46	Hombre	3	1	4	1	2	0	1	4	8
33	Mujer	3	2	5	2	1	1	0	4	9

33	Mujer	0	3	3	2	2	2	0	6	9
25	Mujer	1	1	2	1	3	2	1	7	9
31	Mujer	2	1	3	2	2	1	1	6	9
27	Hombre	1	1	2	1	3	2	1	7	9
31	Mujer	2	1	3	1	2	2	1	6	9
32	Mujer	3	1	4	2	1	1	1	5	9
32	Mujer	1	2	3	1	2	2	1	6	9
48	Hombre	2	2	4	2	1	1	1	5	9
37	Mujer	2	1	3	3	2	2	0	7	10
35	Mujer	1	3	4	3	0	0	3	6	10
37	Hombre	2	0	2	1	4	1	2	8	10
32	Bisexual	2	2	4	2	2	2	0	6	10
44	Mujer	1	1	2	3	2	2	1	8	10
33	Hombre	2	1	3	2	2	2	1	7	10
41	Mujer	3	1	4	3	1	1	1	6	10
34	Hombre	2	2	4	1	2	2	1	6	10
60	Hombre	1	1	2	2	3	2	1	8	10
35	Mujer	4	2	6	2	1	1	0	4	10
26	Hombre	2	0	2	2	4	3	0	9	11
39	Mujer	2	2	4	2	2	2	1	7	11
37	Mujer	2	2	4	2	2	2	1	7	11
32	Hombre	3	1	4	2	3	1	1	7	11
36	Hombre	1	3	4	2	1	2	2	7	11
26	Hombre	3	1	4	1	3	2	1	7	11
33	Mujer	3	2	5	2	2	2	1	7	12
32	Mujer	3	2	5	1	2	2	2	7	12
31	Mujer	1	3	4	2	2	2	2	8	12
26	Hombre	3	1	4	2	3	3	0	8	12

35	Hombre	2	2	4	2	2	2	2	8	12
32	Hombre	2	2	4	2	2	2	2	8	12
32	Hombre	3	0	3	3	2	2	2	9	12
33	Hombre	4	2	6	4	2	0	0	6	12
34	Mujer	2	2	4	2	1	3	3	9	13
33	Hombre	1	2	3	3	3	3	1	10	13
27	Hombre	3	2	5	2	2	2	2	8	13
51	Hombre	3	1	4	3	3	2	1	9	13
31	Mujer	2	2	4	2	2	3	2	9	13
32	Mujer	4	4	8	2	2	1	1	6	14
32	Hombre	4	2	6	2	3	3	0	8	14
32	Hombre	2	2	4	2	3	3	2	10	14
32	Hombre	2	2	4	2	3	3	2	10	14
32	Mujer	1	3	4	3	3	3	1	10	14
32	Mujer	4	4	8	3	3	1	0	7	15
34	Hombre	2	3	5	3	2	3	2	10	15
30	Mujer	2	1	3	2	3	4	3	12	15
35	Mujer	3	2	5	3	4	3	1	11	16
31	Mujer	3	4	7	2	4	2	1	9	16
31	Mujer	4	2	6	4	4	2	1	11	17
33	Mujer	2	2	4	3	4	4	2	13	17
48	Hombre	3	3	6	3	3	3	3	12	18
31	Mujer	4	3	7	3	4	2	2	11	18
32	Mujer	3	3	6	3	3	3	3	12	18
42	Mujer	4	3	7	3	3	3	2	11	18
38	Hombre	3	3	6	3	4	4	3	14	20
31	Hombre	3	3	6	4	4	4	4	16	22
32	Mujer	4	3	7	4	4	4	4	16	23

## Anexo K, Base de factores propios de la tarea

		Factores propios de la tarea																											
		Carga de trabajo												Falta de control sobre el trabajo															
		Cargas cuantitativas	Ritmos de trabajo acelerado	Carga mental	Cargas psicológicas emocionales	Cargas de alta responsabilidad	Cargas contradictorias o inconsistentes							Falta de control y autonomía sobre el trabajo	Limitada o nula posibilidad de desarrollo	Insuficiente participación y manejo del cambio	Limitada o inexistente capacitación												
Edad	Género	Pregunta 6	Pregunta 12	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 65	Pregunta 66	Pregunta 67	Pregunta 68	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Resultado carga de trabajo	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 35	Pregunta 36	Resultado falta de control sobre el trabajo	Resultado factores propios de la tarea
21	Hombre	0	1	1	1	3	1	1					2	1	0	0	11	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	4	15
31	Mujer	2	2	1	0	3	1	1					0	0	0	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8	19
33	Transgénero	0	0	0	0	2	3	0	0	4	0	4	2	0	0	0	15	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	4	19
32	Mujer	2	2	0	0	3	2	0	1	0	0	0	2	1	0	0	13	0	0	1	1	1	1	0	2	0	0	6	19
40	Mujer	0	1	0	0	4	3	3	2	0	0	0	2	1	1	1	18	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	19
44	Hombre	1	2	1	1	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	12	2	1	1	1	2	3	1	0	0	0	11	23
29	Hombre	2	2	1	1	4	2	1	1	0	0	0	3	1	0	0	18	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0	5	23

29	Mujer	1	4	1	2	4	3	2	0	0	0	0	1	2	0	0	20	0	3	0	0	1	0	1	0	0	0	5	25
47	Mujer	0	0	0	1	4	0	0	0	4	0	0	4	4	0	0	17	0	0	0	0	3	1	4	0	0	0	8	25
25	Mujer	1	1	0	1	4	2	1					0	0	0	0	10	0	2	2	2	1	1	1	2	2	3	16	26
31	Mujer	2	2	1	1	0	2	0	1	0	0	0	3	2	0	0	14	0	2	2	1	1	2	0	2	0	2	12	26
37	Mujer	3	2	3	3	4	2	2					1	2	0	0	22	1	2	2	0	0	0	1	1	0	0	7	29
30	Hombre	3	3	2	0	2	2	2	2	0	0	0	2	0	0	0	18	0	1	1	1	1	1	0	2	2	3	12	30
24	Mujer	3	4	3	2	4	2	2	2	0	0	0	0	1	2	0	25	0	1	1	1	0	0	2	0	0	0	5	30
31	Mujer	1	3	1	2	3	3	2	0	0	0	0	1	4	1	1	22	0	0	0	0	2	1	2	2	0	1	8	30
35	Mujer	0	1	0	0	4	3	3	2	1	4	2	4	4	0	1	29	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	31
37	Hombre	3	3	2	2	4	2	3					0	2	1	1	23	1	1	2	1	0	1	2	0	0	0	8	31
33	Mujer	2	4	0	2	3	2	3	0	0	0	0	3	4	3	2	28	0	0	0	0	2	1	1	1	0	0	5	33
32	Mujer	1	2	1	1	4	2	3					3	1	1	1	20	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	13	33
26	Hombre	2	2	2	2	4	3	2	2	0	2	0	0	0	0	0	21	1	1	1	2	0	4	3	0	0	1	13	34
32	Hombre	1	3	1	1	0	2	1	0	0	2	0	2	0	1	1	15	2	2	3	1	2	1	3	3	1	1	19	34
34	Mujer	3	0	1	1	3	2	2					0	3	3	2	20	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	14	34
33	Mujer	2	2	0	0	3	4	2	2	3	3	2	4	4	0	0	31	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	4	35
33	Hombre	2	3	1	1	4	3	3	0	0	2	0	2	4	1	1	27	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	8	35
25	Mujer	1	4	0	4	3	2	4	2	0	2	0	3	4	0	0	29	0	0	1	1	2	0	3	0	0	0	7	36
31	Mujer	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	0	3	2	1	2	28	1	1	1	1	0	0	1	2	0	1	8	36
27	Hombre	3	0	2	3	3	3	2	1	0	1	0	0	1	0	1	20	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	16	36
31	Mujer	1	4	1	1	4	4	4	3	1	2	1	4	4	0	1	35	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	37
33	Mujer	2	2	2	2	3	3	2	1	0	1	0	0	4	1	1	24	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	13	37
33	Mujer	4	2	2	2	4	2	2					3	3	0	1	25	1	1	2	2	1	0	1	2	1	1	12	37
60	Mujer	2	2	1	2	4	0	0					0	0	2	2	15	0	4	2	4	0	4	4	4	0	0	22	37



40	Mujer	2	3	2	3	3	2	2				3	0	2	0	22	2	2	2	2	1	1	0	2	2	1	15	37	
32	Bisexual	2	2	1	2	4	3	0	2	0	2	0	0	3	2	2	25	1	1	1	1	2	3	1	1	0	2	13	38
39	Mujer	2	4	1	0	4	3	0	0	3	0	4	3	4	0	0	28	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	10	38
32	Mujer	4	4	2	2	4	4	4	2	1	1	0	4	4	0	1	37	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	38
32	Mujer	4	4	2	2	4	4	4	2	1	1	0	4	4	0	1	37	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	38
27	Hombr e	2	2	2	1	3	4	4	2	1	1	1	3	3	1	1	31	1	1	1	1	0	0	2	0	1	0	7	38
32	Mujer	3	3	3	2	3	2	3	2	0	2	0	3	3	0	0	29	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	10	39
27	Hombr e	1	2	1	2	3	4	1					2	1	1	2	20	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	19	39
54	Hombr e	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	0	1	2	3	3	25	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	14	39
54	Hombr e	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	0	1	2	3	3	25	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	14	39
32	Mujer	0	3	0	0	0	3	1	1	0	3	0	3	0	0	3	17	1	4	4	2	1	2	0	3	2	4	23	40
32	Mujer	3	2	2	2	3	1	2	2	0	0	0	2	0	1	1	21	2	3	2	2	2	3	1	2	0	2	19	40
32	Mujer	3	4	3	2	4	3	2	2	0	0	0	4	4	1	1	33	0	2	2	1	0	0	2	0	0	0	7	40
27	Hombr e	1	2	1	2	3	3	3	2	1	1	0	4	4	1	1	29	2	1	2	2	1	1	1	1	0	0	11	40
51	Hombr e	2	3	2	2	3	2	1					0	2	2	2	21	3	3	3	2	1	2	1	4	0	0	19	40
35	Mujer	4	1	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	0	1	35	0	1	1	0	0	0	3	0	0	0	5	40
32	Hombr e	3	4	3	3	4	4	3	0	0	0	0	3	1	1	1	30	0	1	2	0	2	1	4	0	1	0	11	41
31	Mujer	2	3	1	2	3	2	1					2	0	2	2	20	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	21	41
37	Mujer	2	3	2	1	2	2	2	2	0	0	0	1	4	2	2	25	0	4	2	2	2	2	2	2	0	1	17	42
48	Hombr e	3	3	3	3	3	3	3					3	3	1	2	30	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	42
37	Mujer	2	0	2	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	3	3	20	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22	42
32	Mujer	2	4	2	2	4	4	4	2	2	1	1	4	4	0	1	37	0	2	1	1	0	0	1	1	0	0	6	43

31	Mujer	1	1	2	1	2	2	1	0	1	0	1	0	0	3	3	18	4	3	2	2	1	3	2	4	2	2	25	43
44	Mujer	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	23	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	20	43
33	Hombre	1	3	2	2	3	3	3	2	1	2	0	4	4	1	1	32	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	12	44
32	Mujer	1	4	1	4	4	2	4	1	3	1	1	0	4	1	3	34	0	0	1	1	1	1	1	1	3	1	10	44
26	Hombre	3	4	3	2	4	3	3	1	0	0	0	4	4	1	2	34	0	1	1	1	1	1	3	0	1	1	10	44
32	Mujer	3	4	2	3	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	28	2	3	2	2	2	2	2	2	0	0	17	45
32	Mujer	1	2	0	2	4	2	2	2	0	2	0	3	3	2	2	27	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	18	45
32	Hombre	3	3	3	3	4	2	3	2	0	1	0	2	4	0	0	30	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	15	45
24	Hombre	2	2	1	1	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1	20	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	25	45
36	Hombre	4	2	2	2	3	3	3					3	3	2	2	29	0	1	1	1	1	2	3	3	2	2	16	45
34	Hombre	3	3	3	3	3	3	2					3	1	1	2	27	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	19	46
31	Mujer	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	3	4	3	4	38	0	2	1	0	1	2	2	0	0	0	8	46
38	Hombre	3	4	3	3	4	4	4	3	0	0	0	4	4	3	3	42	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4	46
31	Hombre	1	1	1	2	4	2	1	2	0	2	0	1	1	2	2	22	1	1	1	3	3	4	2	2	4	4	25	47
32	Hombre	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	0	3	2	2	2	31	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	16	47
32	Hombre	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	0	3	2	2	2	31	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	16	47
31	Hombre	3	4	3	3	4	4	4					4	3	2	2	36	1	1	1	1	1	1	3	0	1	1	11	47
41	Mujer	3	3	3	1	3	3	2	2	0	0	0	2	1	1	2	26	2	1	0	3	2	3	2	3	3	3	22	48
35	Hombre	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	2	4	4	3	3	42	0	0	0	0	0	0	3	1	1	1	6	48

34	Hombre	2	3	2	2	3	3	3					4	4	2	2	30	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	19	49
32	Mujer	2	4	2	3	4	4	3	2	2	3	1	4	1	0	0	35	3	2	2	2	1	1	2	1	0	0	14	49
24	Hombre	1	1	3	3	3	2	1	1	0	0	0	2	3	1	1	22	4	4	4	4	3	2	0	4	1	1	27	49
32	Hombre	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	50
32	Mujer	4	4	3	2	4	4	4	0	0	0	0	2	4	0	1	32	3	2	2	2	1	1	1	1	2	4	19	51
31	Mujer	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	45	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	6	51
30	Mujer	0	4	0	1	4	4	4	2	4	2	1	3	4	2	0	35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	16	51
26	Hombre	3	3	3	3	4	3	4	1	0	0	0	4	4	1	0	33	3	3	3	4	0	2	0	2	1	1	19	52
60	Hombre	2	4	1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	45	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8	53
48	Hombre	2	4	2	2	3	2	2	1	1	1	0	4	4	1	1	30	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	23	53
31	Mujer	3	4	2	3	2	3	3	2	1	2	0	3	3	0	2	33	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	21	54
62	Mujer	2	4	3	2	4	4	4	0	0	0	0	4	4	2	1	34	2	2	2	2	0	4	4	2	1	1	20	54
30	Mujer	0	3	3	1	4	4	4					4	3	3	2	31	3	4	4	4	0	4	1	4	0	0	24	55
32	Hombre	0	4	4	4	3	4	2	2	1	4	0	4	4	4	3	43	0	0	1	1	0	4	3	4	0	2	15	58
32	Mujer	1	1	0	1	4	3	1	2	2	2	2	4	3	2	1	29	2	2	2	3	3	4	1	4	4	4	29	58
34	Hombre	2	4	4	3	4	4	4					4	4	2	2	37	4	4	3	4	1	2	0	2	1	1	22	59
30	Mujer	3	4	2	0	3	4	3	1	0	3	0	4	4	4	3	38	0	2	0	1	2	3	4	4	2	3	21	59
35	Mujer	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	1	41	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	18	59
46	Hombre	2	3	1	2	4	4	1	1	2	3	0	0	2	3	4	32	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	27	59
32	Mujer	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	47	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	59
32	Hombre	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	0	44	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	16	60

31	Mujer	4	4	4	4	4	4	4	2	0	2	0	1	3	2	3	41	2	0	0	0	3	3	4	4	1	2	19	60
31	Mujer	0	3	2	2	4	3	3	2	4	3	0	3	3	2	2	36	3	4	2	2	1	2	2	3	2	3	24	60
32	Mujer	4	4	4	4	4	4	4					2	4	3	3	40	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	22	62
33	Hombre	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	2	2	4	4	48	3	4	2	1	0	2	1	1	2	2	18	66
33	Mujer	0	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	47	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	20	67
42	Mujer	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	0	3	3	4	3	42	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	31	73
33	Mujer	2	4	3	2	4	4	4	4	1	4	2	2	3	4	4	47	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	28	75

## Anexo L, Base de datos ambiente de trabajo

Ambiente de trabajo							
Condiciones en el ambiente de trabajo							
		Condiciones peligrosas e inseguras		Condiciones deficientes e insalubres		Trabajos peligrosos	
Edad	Género	Pregunta 1	Pregunta 3	Pregunta 2	Pregunta 4	Pregunta 5	Resultado condiciones en el ambiente de trabajo y ambiente de trabajo
29	Mujer	0	0	0	0	0	0
31	Mujer	0	0	0	0	0	0
31	Mujer	0	0	0	0	0	0
32	Hombre	0	0	0	0	0	0
32	Mujer	0	0	0	0	0	0
32	Mujer	0	0	0	0	0	0
33	Mujer	0	0	0	0	0	0
33	Mujer	0	0	0	0	0	0
34	Hombre	0	0	0	0	0	0
35	Mujer	0	0	0	0	0	0
25	Mujer	1	0	0	0	0	1
32	Mujer	0	1	0	0	0	1
32	Mujer	0	0	1	0	0	1
33	Hombre	0	1	0	0	0	1
33	Transgénero	0	1	0	0	0	1
37	Hombre	1	0	0	0	0	1

44	Hombre	0	0	1	0	0	1
47	Mujer	0	0	1	0	0	1
21	Hombre	0	0	2	0	0	2
25	Mujer	0	1	1	0	0	2
26	Hombre	0	0	0	2	0	2
29	Hombre	0	1	1	0	0	2
30	Hombre	0	0	1	1	0	2
31	Hombre	0	0	0	2	0	2
31	Mujer	0	1	0	1	0	2
32	Bisexual	0	0	0	2	0	2
32	Hombre	0	0	2	0	0	2
32	Hombre	0	1	0	1	0	2
32	Hombre	1	0	0	1	0	2
32	Hombre	1	0	0	1	0	2
32	Mujer	0	1	1	0	0	2
32	Mujer	0	1	0	1	0	2
32	Mujer	0	1	0	1	0	2
33	Mujer	0	1	1	0	0	2
33	Mujer	0	1	1	0	0	2
24	Mujer	0	1	1	1	0	3
26	Hombre	0	1	0	2	0	3
27	Hombre	0	1	1	1	0	3
31	Mujer	1	1	1	0	0	3
31	Mujer	1	0	1	1	0	3
32	Mujer	0	1	1	1	0	3
32	Mujer	0	0	2	1	0	3
33	Hombre	0	1	1	0	1	3
34	Hombre	0	1	1	0	1	3

34	Hombre	0	1	1	0	1	3
42	Mujer	1	0	1	1	0	3
27	Hombre	0	1	1	2	0	4
27	Hombre	0	1	2	0	1	4
30	Mujer	0	2	1	1	0	4
31	Mujer	1	1	1	1	0	4
31	Mujer	1	0	2	1	0	4
31	Mujer	1	2	1	0	0	4
32	Mujer	1	0	2	1	0	4
32	Mujer	0	2	2	0	0	4
32	Mujer	0	1	2	0	1	4
40	Mujer	0	1	1	1	1	4
41	Mujer	0	1	1	1	1	4
51	Hombre	0	0	0	4	0	4
54	Hombre	1	1	1	1	0	4
54	Hombre	1	1	1	1	0	4
60	Hombre	0	1	2	0	1	4
60	Mujer	0	0	2	2	0	4
32	Hombre	0	2	1	1	1	5
32	Hombre	0	1	2	2	0	5
37	Mujer	3	1	0	1	0	5
37	Mujer	1	1	1	2	0	5
40	Mujer	0	2	2	1	0	5
48	Hombre	0	0	3	2	0	5
26	Hombre	0	4	1	1	0	6
31	Mujer	1	2	1	2	0	6
32	Mujer	0	2	2	0	2	6
35	Hombre	0	2	2	0	2	6

35	Mujer	0	1	4	1	0	6
39	Mujer	0	2	3	0	1	6
44	Mujer	1	1	1	2	1	6
48	Hombre	1	1	2	1	1	6
24	Hombre	1	1	2	2	1	7
31	Mujer	0	2	2	0	3	7
31	Mujer	0	2	2	1	2	7
32	Mujer	0	2	3	0	2	7
32	Mujer	0	2	3	0	2	7
34	Mujer	1	1	1	1	3	7
35	Mujer	2	1	1	2	1	7
46	Hombre	1	2	1	2	1	7
31	Hombre	1	2	2	1	2	8
32	Mujer	2	3	1	2	0	8
33	Mujer	0	2	2	1	3	8
30	Mujer	2	1	1	2	3	9
31	Mujer	2	2	1	2	2	9
33	Hombre	3	2	2	0	2	9
37	Mujer	1	2	2	2	2	9
62	Mujer	2	2	0	3	2	9
24	Hombre	3	0	2	2	3	10
27	Hombre	2	2	4	0	2	10
32	Hombre	2	2	2	2	2	10
32	Mujer	1	3	3	0	3	10
33	Mujer	0	1	2	4	3	10
38	Hombre	0	3	3	0	4	10
30	Mujer	2	2	2	2	3	11
36	Hombre	0	4	3	1	4	12







Género	Correlación de Pearson	-,077	,010	,053	,036	,030	,073	-,028	,017	1	,067	-,042	,042	,040	,008	,050
	Sig. (bilateral)	,448	,925	,602	,722	,765	,469	,779	,864		,510	,677	,681	,696	,940	,618
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Discapacidad	Correlación de Pearson	-,118	-,083	-,049	,110	,034	-,055	,019	,011	,067	1	-,045	-,084	-,113	-,046	,017
	Sig. (bilateral)	,242	,411	,628	,274	,738	,585	,851	,917	,510		,656	,407	,264	,651	,867
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Resultado ambiente trabajo	Correlación de Pearson	-,037	,017	,129	,228*	,293**	,124	,188	,034	-,042	-,045	1	,325**	-,007	,374**	,333**
	Sig. (bilateral)	,712	,866	,202	,023	,003	,218	,061	,736	,677	,656		,001	,948	,000	,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Resultado factores	Correlación de Pearson	-,039	,037	-,031	,000	,072	-,018	,065	,015	,042	-,084	,325**	1	,433**	,637**	,565**
	Sig. (bilateral)	,698	,715	,758	,998	,474	,856	,519	,883	,681	,407	,001		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Resultado organización	Correlación de Pearson	,117	-,042	,056	-,029	-,180	,076	-,012	,024	,040	-,113	-,007	,433**	1	,330**	,261**

Sig. (bilateral)	,246	,681	,581	,776	,074	,451	,904	,811	,696	,264	,948	,000		,001	,009
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Correlación de Pearson	-.025	,114	-,056	-,038	,010	,123	,085	,226*	,008	-,046	,374**	,637**	,330**	1	,751**
	Sig. (bilateral)	,802	,261	,582	,711	,921	,224	,402	,024	,940	,651	,000	,000	,001	,000
Resultado relaciones	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Correlación de Pearson	-.047	,063	,032	,020	,183	,011	,008	,008	,050	,017	,333**	,565**	,261**	,751**
Resultado entorno organizacional	Sig. (bilateral)	,641	,534	,750	,841	,068	,911	,938	,934	,618	,867	,001	,000	,009	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*\* , la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

\* la correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

## Anexo N, Correlación variables resultado nivel 2 y datos característicos de la población

		Ubicación	Marco legal	Giro	Tamaño	Trabajo	Jornada	Instalación	Edad	Género	Discapacidad	Resultado condiciones ambiente	Resultado Carga de trabajo	Resultado falta de control	Resultado jornada de trabajo	Resultado interacción relación	Resultado liderazgo	Resultado relaciones trabajo	Resultado violencia	Resultado reconocimiento	Resultado insuficiente sentido
Ubicación	Correlación de Pearson	1	-,036	,349**	,075	,050	,060	,129	,015	-,077	-,118	-,037	,096	-,152	,092	,102	-,112	,023	-,019	-,088	,055
	Sig. (bilateral)		,725	,000	,460	,624	,556	,202	,879	,448	,242	,712	,341	,132	,362	,315	,268	,817	,849	,385	,584
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Marco legal	Correlación de Pearson	-,036	1	-,135	-,155	,000	,137	-,107	,159	,010	-,083	,017	,164	,017	-,061	-,018	,028	,035	,037	,057	,062
	Sig. (bilateral)	,725		,181	,124	1,000	,173	,292	,113	,925	,411	,866	,102	,870	,549	,862	,785	,733	,711	,572	,538
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Giro	Correlación de Pearson	,349**	-,135	1	,157	,371**	,167	,160	,003	,053	-,049	,129	,209*	-,072	,099	,030	-,072	,010	,004	-,007	,110
	Sig. (bilateral)	,000	,181		,120	,000	,096	,111	,980	,602	,628	,202	,037	,474	,328	,769	,475	,921	,967	,942	,277
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tamaño	Correlación de Pearson	,075	-,155	,157	1	,285**	,118	,088	-,152	,036	,110	,228*	,117	,012	-,043	-,016	-,001	-,012	-,032	-,019	,055











