PROGRAMA DE INTERVENCIÓN Y RESULTADOS DE LA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

2023

**INFORME DE RESULTADOS DE LA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

**1.1 Datos de la Organización y Metodología**

**Razón social**: XXXXX

**Registro Federal de Contribuyentes:** XXXXX

**Domicilio completo:** XXXXX

**Teléfono:** XXXXX

**Actividad:** XXXXX

**Giro**: XXXXX

**Misión**: XXXXX

**Visión**: XXXXX

**Introducción:** El presente documento establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, en este centro de trabajo (Razón Social). Este programa, parte del compromiso de la empresa por mejorar las condiciones psicosociales para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, erradicar la violencia laboral y promover un entorno organizacional favorable en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

**Alcance**: El alcance incluye a todos los colaboradores de la empresa que se encuentran distribuidos en los siguientes centros de trabajo.

Listado de establecimientos/sucursales con domicilio en donde aplica la norma

**Centro de trabajo 1:**

Domicilio: XXXXX

Registro patronal del IMSS: XXXXX

**Centro de trabajo 2:**

Domicilio: XXXXX

Registro patronal del IMSS: XXXXX

**Centro de trabajo 3:**

Domicilio: XXXXX

Registro patronal del IMSS: XXXXX

**OBJETIVOS**

**OBJETIVO GENERAL:**

Desarrollar actividades para la prevención de los efectos sobre la salud causados por la exposición ocupacional a riesgos psicosociales, mediante la identificación, evaluación y análisis.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

El programa contempla la difusión y el entendimiento de la política, más todas las acciones implementadas en el Gantt que contribuirán a erradicar los actos de violencia laboral, y acciones en contra del entorno organizacional favorable; Se aplicaran procedimientos y medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas; nuestros procedimientos de atención son justos, y no permiten represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y garantiza la confidencialidad de los casos; Se implementaran acciones de sensibilización, programas de información y capacitación; Se divulgara de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención a todos los trabajadores. Se respetará siempre el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y se crearan espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los colaboradores.

**RESPONSABILIDADES**

Para el desarrollo de este programa participan los siguientes roles dentro de la organización.

**RESPONSABLES DE SU APLICACIÓN Y RECURSOS:**

Los responsables de su aplicación serán:

1. (Nombre), (Cargo dentro del centro de trabajo), destinando los siguientes recursos para su cumplimiento:
2. (Nombre), (Cargo dentro del centro de trabajo), destinando los siguientes recursos para su cumplimiento:
3. (Nombre), (Cargo dentro del centro de trabajo), destinando los siguientes recursos para su cumplimiento:
4. (Nombre), (Cargo dentro del centro de trabajo), destinando los siguientes recursos para su cumplimiento:

**DURACIÓN DEL PROGRAMA**

Este programa tiene una duración de 24 meses, desde el 27 de julio 2023 al 27 de julio 2024.

**METODOLOGÍA**

**Protocolo de aplicación:**

1. Se convocó a los trabajadores a la sala de capacitación (NOMBRE DEL LUGAR DE LA APLICACIÓN) de la empresa se aseguró que las instalaciones y el mobiliario fueran idóneas para la resolución de los cuestionarios. Los cuestionarios se aplicaron de forma física y electrónica (mediante el software de xxxx).
2. En cada sesión, se realizó la presentación del aplicador ante las personas a evaluar. Se explicó el objetivo de la evaluación, se habló sobre los factores psicosociales de riesgo y la importancia de la política de prevención en la organización. Se explicó a su vez, el objetivo de la evaluación del entorno organizacional y su importancia para poder evaluar y diseñar medidas que lo favorezcan derivadas de las propias necesidades de la organización.
3. Se dio énfasis en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, así como el uso de la información proporcionada por el trabajador y de sus resultados.
4. Se dieron instrucciones sobre la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones, la necesidad de responder el cuestionario completamente se explicó que no existen respuestas correctas o incorrectas y que su opinión es lo más importante por lo que se les pide que contesten con honestidad.
5. Durante la aplicación del cuestionario: a) se procuró un ambiente de respeto y confianza, b) se verificó que las indicaciones proporcionadas hubiesen quedado claras, c) se evitó interrumpir a los trabajadores mientras contestaban el cuestionario y d) se evitó conducir, persuadir o dirigir respuestas de los mismos.
6. Después de la aplicación de los cuestionarios, se verificó que correspondiera el número de cuestionarios entregados con el número de cuestionarios respondidos.

**Instrumentos:**

**Guía de referencia II**, para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, y evaluar el entorno organizacional y de acuerdo al numeral 7.1.La guía se aplicó a los centros de trabajo que tiene entre 16 y 50 trabajadores:

**ÁREAS EVALUADAS DESAGREGADAS POR SEXO**

Colocar una tabla con todas las áreas de la empresa evaluadas desagregadas por sexo

Ejemplo:

| ÁREAS | HOMBRES | MUJERES | TOTAL DE COLABORADORES | CUESTIONARIOS APLICADOSTOTALES | CUESTIONARIOS APLICADOSMATUTINO | CUESTIONARIOS APLICADOSVESPERTINO |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| RECURSOS HUMANOS | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| CONTABILIDAD | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| ALMACÉN | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| PRODUCCIÓN | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| SEGURIDAD E HIGIENE | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| TOTAL | XX | XX | XX | XX | XX | XX |

## 2. RESULTADOS

## 2.1 INFORME DE DATOS GENERALES GUIA DE REFERENCIA II

## Los datos generales de los XXX colaboradores de la empresa XXXXX. son los siguientes:

## Sexo:

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Masculino | XX | XXX |
| Femenino | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Edad**:

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| 18 a 19 | XX | XXX |
| 20 a 24 | XX | XXX |
| 25 a 29 | XX | XXX |
| 30 a 34 | XX | XXX |
| 35 a 39 | XX | XXX |
| 40 a 44 | XX | XXX |
| 45 a 49 | XX | XXX |
| 50 a 54 | XX | XXX |
| 55 a 59 | XX | XXX |
| 60 a 64 | XX | XXX |
| 68 o más | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Estado Civil**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Casado | XX | XXX |
| Soltero | XX | XXX |
| Divorciado | XX | XXX |
| Unión libre | XX | XXX |
| Viudo | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Escolaridad**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Sin formación | XX | XXX |
| Primaria | XX | XXX |
| Secundaria | XX | XXX |
| Bachillerato | XX | XXX |
| Técnico | XX | XXX |
| Licenciatura | XX | XXX |
| Maestría | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Datos laborales / Tipo de puesto**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Operativo | XX | XXX |
| Profesional/Técnico | XX | XXX |
| Jefatura/Supervisor | XX | XXX |
| Gerente | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Tipo de jornada**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Fijo diurno | XX | XXX |
| Fijo nocturno | XX | XXX |
| Fijo mixto | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Tipo de Contrato**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Obra determinada | XX | XXX |
| Tiempo indeterminado | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Tiempo en el puesto actual**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Menos de 6 meses | XX | XXX |
| 6 meses a 1 año | XX | XXX |
| Entre 1 a 4 años | XX | XXX |
| Entre 5 a 9 años | XX | XXX |
| Entre 10 y 14 años | XX | XXX |
| Entre 15 a 19 años | XX | XXX |
| Entre 20 a 24 años | XX | XXX |

Los resultados por dominio y categoría fueron los siguientes:

| **CALIFICACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA** |  |  |
| --- | --- | --- |
| Calificación General de la Empresa | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

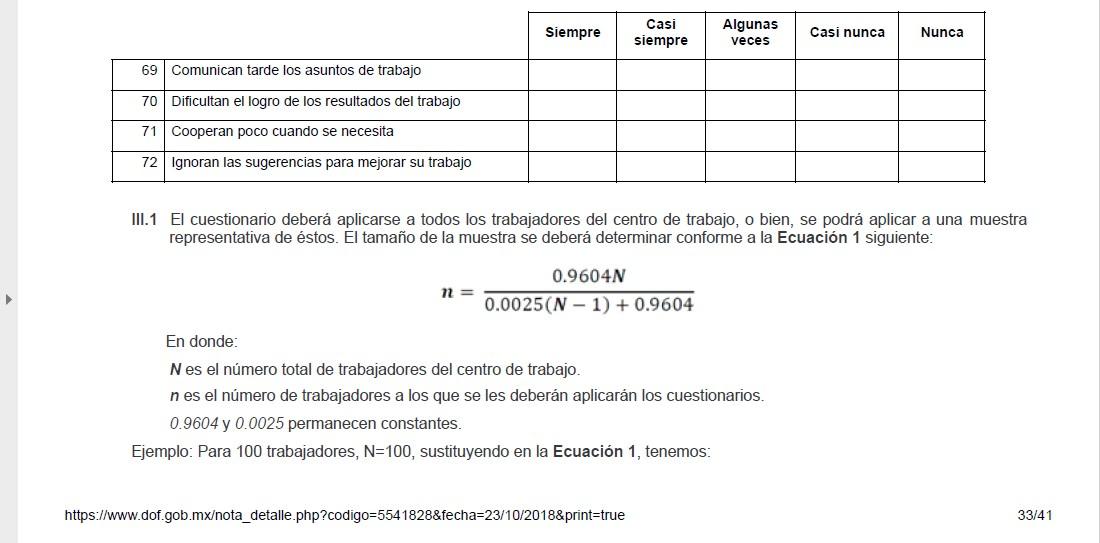
| **CALIFICACIÓN GENERAL ÁREA XXXXXX** |  |  |
| --- | --- | --- |
| Calificación General | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| **CALIFICACIÓN ÁREA XXXX** |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

| **CALIFICACIÓN GENERAL ÁREA AXXXX** | | |
| --- | --- | --- |
| Calificación General | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| **CALIFICACIÓN ÁREA XXXX** | | |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

**Guía de referencia III**

Se realizó la aplicación de los cuestionarios que cumplen con lo dispuesto en los numerales 7.2, 7.3, 7.4 y 7.5 de la NOM-035-STPS-2018.

Siendo una organización con más de 50 trabajadores, se realizó la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, con una muestra representativa que considera la Ecuación 1 propuesta en la NOM-035, conforme a lo señalado en la Guía de Referencia III, en el numeral III.1 (figura 1).



El número de trabajadores en NOMBRE DE LA EMPRESA. es de XXX colaboradores entre mano de obra directa, indirecta y administrativos. El procedimiento para realizar la evaluación fue el siguiente:

La muestra se obtuvo a partir de realizar la ecuación numeral III.1 que dio como resultado un total de XXX colaboradores a ser evaluados; se decidió ampliar la muestra representativa a XXX colaboradores para tener un panorama más amplio de los Factores de Riesgo Psicosocial en cada una de las áreas, cada uno de los colaboradores respondieron a los cuestionarios acorde al procedimiento de la Guía de referencia I y III. Así como la ficha de datos generales (Guía de referencia V).

**ÁREAS EVALUADAS DESAGREGADAS POR SEXO**

Colocar una tabla con todas las áreas de la empresa evaluadas desagregadas por sexo

Ejemplo:

| ÁREAS | HOMBRES | MUJERES | TOTAL DE COLABORADORES | CUESTIONARIOS APLICADOSTOTALES | CUESTIONARIOS APLICADOSMATUTINO | CUESTIONARIOS APLICADOSVESPERTINO |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| RECURSOS HUMANOS | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| CONTABILIDAD | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| ALMACÉN | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| PRODUCCIÓN | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| SEGURIDAD E HIGIENE | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| TOTAL | XX | XX | XX | XX | XX | XX |

## RESULTADOS

## INFORME DE DATOS GENERALES GUÍA DE REFERENCIA III

## Los datos generales de los XXX trabajadores de la muestra representativa de NOMBRE DE LA EMPRESA son los siguientes:

## 

## Sexo:

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Masculino | XX | XXX |
| Femenino | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Edad**:

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| 18 a 19 | XX | XXX |
| 20 a 24 | XX | XXX |
| 25 a 29 | XX | XXX |
| 30 a 34 | XX | XXX |
| 35 a 39 | XX | XXX |
| 40 a 44 | XX | XXX |
| 45 a 49 | XX | XXX |
| 50 a 54 | XX | XXX |
| 55 a 59 | XX | XXX |
| 60 a 64 | XX | XXX |
| 68 o más | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Estado Civil**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Casado | XX | XXX |
| Soltero | XX | XXX |
| Divorciado | XX | XXX |
| Unión libre | XX | XXX |
| Viudo | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Escolaridad**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Sin formación | XX | XXX |
| Primaria | XX | XXX |
| Secundaria | XX | XXX |
| Bachillerato | XX | XXX |
| Técnico | XX | XXX |
| Licenciatura | XX | XXX |
| Maestría | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Datos laborales / Tipo de puesto**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Operativo | XX | XXX |
| Profesional/Técnico | XX | XXX |
| Jefatura/Supervisor | XX | XXX |
| Gerente | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Tipo de jornada**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Fijo diurno | XX | XXX |
| Fijo nocturno | XX | XXX |
| Fijo mixto | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Tipo de Contrato**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Obra determinada | XX | XXX |
| Tiempo indeterminado | XX | XXX |
| Total | XX | XXX |

1. **Tiempo en el puesto actual**

|  | Número | Porcentaje |
| --- | --- | --- |
| Menos de 6 meses | XX | XXX |
| 6 meses a 1 año | XX | XXX |
| Entre 1 a 4 años | XX | XXX |
| Entre 5 a 9 años | XX | XXX |
| Entre 10 y 14 años | XX | XXX |
| Entre 15 a 19 años | XX | XXX |
| Entre 20 a 24 años | XX | XXX |

**3. Informe General Factores de Riesgo Psicosocial: Guía I**

* 1. **Acontecimientos traumáticos severos**

De acuerdo con la guía número I que responde con los acontecimientos traumáticos severos, el porcentaje de colaboradores que ha presentado algún acontecimiento referido a accidentes, asaltos, actos violentos, secuestro, amenazas o algún otro acontecimiento que pone en riesgo la estabilidad física y emocional del colaborador; es del XX% del total de la población encuestada. Es decir, por cada XX colaboradores encuestados, una persona se encuentra calificada con factor de riesgo psicosocial. Los nombres, para su seguimiento y atención clínica, se entregan al departamento de Recursos Humanos quienes manejan sus datos de manera confidencial.

| Nivel de atención | No requiere valoración ni atención clínica | Requiere valoración y atención clínica | Total |
| --- | --- | --- | --- |
| Número de trabajadores | XX | XX | XX |
| Porcentaje | XX% | XX% | XX% |

Los acontecimientos traumáticos que han sufrido los XX colaboradores son derivados de presenciar o sufrido alguna vez, durante y con motivo del trabajo un acontecimiento traumático severo. Con respecto a la categoría de XXXX por evitar los acontecimientos traumáticos, los colaboradores refieren no tener dificultad para recordar alguna parte importante del evento, tampoco existe dificultad para expresar sus sentimientos. En la categoría de XXXX; los colaboradores refieren no haber tenido recuerdos ni sueños recurrentes sobre el acontecimiento traumático. Durante el último mes no han presentado dificultades para dormir o dificultad para concentrarse.

**4. Informe sobre Factores Psicosociales de Riesgo: Entorno Organizacional Guía III**

De acuerdo con la NOM-035-2018-STPS el Entorno Organizacional es donde “Se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de las cargas de trabajo con jornadas de trabajo”.

Los resultados derivados de la muestra representativa por dominio y categoría fueron los siguientes:

| **CALIFICACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA** |  |  |
| --- | --- | --- |
| Calificación General de la Empresa | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario | ALTO | 80 |
|  |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

| **CALIFICACIÓN GENERAL ÁREA PRODUCCIÓN** |  |  |
| --- | --- | --- |
| Calificación General | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| **CALIFICACIÓN ÁREA XXXXX** |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

| **CALIFICACIÓN GENERAL NICANOR BRAVO** |  |  |
| --- | --- | --- |
| Calificación General | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| **CALIFICACIÓN NICANOR BRAVO** |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

| **CALIFICACIÓN GENERAL ÁREA XXXXX** |  |  |
| --- | --- | --- |
| Calificación General | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| **CALIFICACIÓN ÁREA XXXXX** |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

| **CALIFICACIÓN GENERAL ÁREA XXXXX** |  |  |
| --- | --- | --- |
| Calificación General | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| **CALIFICACIÓN ÁREA XXXXX** |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

| **CALIFICACIÓN GENERAL ÁREA XXXXX** |  |  |
| --- | --- | --- |
| Calificación General | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| **CALIFICACIÓN ÁREA XXXXX** |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

| **CALIFICACIÓN GENERAL ÁREA XXXXX** |  |  |
| --- | --- | --- |
| Calificación General | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| **CALIFICACIÓN ÁREA XXXXX** |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

| **CALIFICACIÓN GENERAL ÁREA XXXXX** |  |  |
| --- | --- | --- |
| Calificación General | Nivel de riesgo | Rango |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| **CALIFICACIÓN ÁREA XXXXX** |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Relaciones en el trabajo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

**INFORME GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL GUIA III**

**4.1 Categoría: Ambiente de trabajo / Dominio: Condiciones en el ambiente de trabajo**

Las condiciones del ambiente de trabajo se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir a las condiciones del lugar de trabajo que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.

De acuerdo con los resultados arrojados (XXXXX) los colaboradores de NOMBRE DE LA EMPRESA consideran que existen buenas condiciones en el ambiente de trabajo.

| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Ambiente de trabajo |  |  |

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |

El espacio en donde desarrollan sus actividades se considera seguro e higiénico, existe poca preocupación de sufrir algún accidente que tenga como consecuencia alguna lesión grave, las actividades realizadas no requieren de gran esfuerzo físico y no son consideradas peligrosas.

Para mantener esta condición de riesgo Bajo se deberá de seguir implementando las normas de seguridad y salud en el trabajo, se trabajará con el área de Seguridad e Higiene para realizar mayor difusión de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables a cada proceso.

**4.2 Categoría: Factores propios de la actividad / Dominio: Carga de trabajo**

Dicha categoría se refiere a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

Los resultados muestran lo siguiente:

| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Factores propios de la actividad |  |  |

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Carga de trabajo |  |  |

La media de la carga de trabajo señala un nivel XXXXX de atención, donde se deberán tomar acciones para equilibrar las cargas de trabajo y evitar el desgaste físico y mental de los colaboradores.

Las acciones y programas que se implementen para reducir la puntuación en este dominio deberán considerar los siguientes puntos:

1. Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación.
2. Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados.
3. Procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades.

**4.2.1 Categoría: Factores Propios de la Actividad / Dominio: Falta de control sobre el trabajo**

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

Los resultados son los siguientes:

| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Factores propios de la actividad |  |  |

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |

La falta de control sobre el trabajo se encuentra en un rango XXXX lo que significa que los colaboradores no pueden decidir la carga, la velocidad y el orden de las actividades que realizan.

Se tiene la percepción de no poder aspirar a un puesto mejor, que le permita desarrollar nuevas habilidades.

Las acciones y programas que se implementen para reducir la puntuación en este dominio deberán considerar los siguientes puntos:

1. Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello.
2. Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.
3. Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.
4. Programas de capacitación efectivos y adecuados a las necesidades de cada puesto.
5. Generar Planes de Desarrollo.

**4.3 Categoría: Organización del tiempo de trabajo / Dominio: Jornada de trabajo**

Este dominio representa una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud de manera temprana.

Los resultados se presentan a continuación:

| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Jornada de trabajo |  |  |

La falta de control sobre el trabajo se encuentra en un rango XXXXX lo que significa que los colaboradores consideran que no tienen la posibilidad de influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Las acciones y programas que se implementen para reducir la puntuación en este dominio deberán considerar los siguientes puntos:

1. Acciones para la distribución de los tiempos de trabajo.
2. Vigilar que las jornadas de trabajo superiores sean previstas conforme a la Ley Federal del Trabajo.
3. Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan.

**4.3.1 Categoría: Organización del tiempo de trabajo / Dominio: Interferencia en la relación trabajo-familia**

Este dominio se refiere a la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tiene que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.

Los resultados son los siguientes:

| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |

La interferencia en la relación trabajo-familia se encuentra en un rango XXXX; los colaboradores (personal administrativo) consideran que el tiempo laboral perjudica sus actividades familiares o personales a que deben atender asuntos relacionados con sus labores cuando se encuentran en casa.

Las acciones y programas que se implementen para reducir la puntuación en este dominio deberán considerar los siguientes puntos:

1. Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan.
2. Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo.
3. Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar.
4. Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores.

**4.4. Categoría: Liderazgo y relaciones en el trabajo / Dominio: Liderazgo**

Esta categoría evalúa el liderazgo que se establece en la organización, haciendo énfasis en la detección del liderazgo negativo o de relaciones nocivas del trabajo incluyendo violencia laboral.

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

| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Liderazgo |  |  |

La media del dominio cae en el rango de XXXX, lo cual indica que se requieren medidas adicionales en general.

Las acciones y programas que se implementen para reducir la puntuación en este dominio deberán considerar los siguientes puntos:

1. Prevenir actitudes agresivas y/o impositivas de los Jefes Directos hacia sus colaboradores a cargo
2. Mejorar la explicación de las funciones en las actividades
3. Promover el reconocimiento y retroalimentación del desempeño

**4.4.1 Categoría: Liderazgo y relaciones en el trabajo / Dominio: Relaciones en el trabajo**

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

| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Relaciones en el trabajo |  |  |

Este dominio cae en un rango XXXX, lo cual indica que no requiere medidas adicionales.

Lo que indica que existe una relación de confianza entre los compañeros de trabajo, se comunican los asuntos de trabajo y se colabora en conjunto.

**4.4.2 Categoría: Liderazgo y relaciones en el trabajo / Dominio: Violencia Laboral**

Este dominio es de particular importancia pues considera el:

1. Acoso: “Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador”.
2. Hostigamiento: “El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”.
3. Malos tratos: “Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones”:

Los resultados son los siguientes:

| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Violencia |  |  |

Este Dominio cae en un rango XXXX, lo cual indica que se requiere medidas adicionales.

Se reforzará entre los colaboradores:

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

**4.5 Categoría: Entorno Organizacional / Dominio: Reconocimiento del desempeño**

El Entorno Organizacional es “aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño”.

| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Entorno organizacional |  |  |

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |

Este dominio cae en un rango XXXX, lo cual indica que se requieren medidas adicionales

Es necesario que dar seguimiento al reconocimiento mientras las siguientes acciones:

1. Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores.
2. Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes.
3. En caso de que aplique expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo.

**4.5.1 Categoría: Entorno Organizacional / Dominio: Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad**

El siguiente dominio considera la estabilidad laboral que puede brindar la organización, sus índices de rotación y el sentido de pertenencia que existe para con la empresa; como coincidir con su cultura organizacional y el compromiso con la misma.

Los resultados son los siguientes:

| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Entorno organizacional |  |  |

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

Este dominio cae en un rango XXXXX, lo cual indica que se requieren medidas adicionales:

Para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores de NOMBRE DE LA EMPRESA, se hace hincapié en que todas y todos los trabajadores son importantes para el centro de trabajo, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde el de la limpieza, pasando por personal operativo, administrativo y hasta el directivo.

NOMBRE DE LA EMPRESA brinda la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

**4.6 Resultado General del instrumento:**

| Calificación General de la empresa | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Calificación final del cuestionario |  |  |

Los resultados generales del cuestionario del Entorno Organizacional de NOMBRE DE LA EMPRESA arrojan una media que caen en el rango XXX, lo cual indica que se deberán tomar acciones en las siguientes Categorías y Dominios:

| Calificación General de la empresa | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Calificación final del cuestionario |  |  |
|  |  |  |
| Calificación de la Categoría | Nivel de riesgo | Rango |
| Ambiente de trabajo |  |  |
| Factores propios de la actividad |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo |  |  |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo |  |  |
| Entorno organizacional |  |  |
| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| Condiciones en el ambiente de trabajo |  |  |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |
| Jornada de trabajo |  |  |
| Interferencia en la relación trabajo-familia |  |  |
| Liderazgo |  |  |
| Violencia |  |  |
| Reconocimiento del desempeño |  |  |
| Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad |  |  |

**5. CONCLUSIONES GENERALES**

**5.1. CONCLUSIONES GUIA I.- EVENTOS TRAUMATICOS SEVEROS.**

Los resultados indican que un XXX% de la población es susceptible de ser atendida mediante un seguimiento específico.

Para ello, se recomienda un proceso inicial de entrevistas a profundidad con los colaboradores señalados en el informe, con personal calificado en salud mental y desarrollar la propuesta de atención con base en los resultados obtenidos.

Los modelos de atención pueden incluir: Terapia breve, Terapia cognitivo-conductual o seguimiento hasta su alta en instituciones públicas o privadas, que informen a la institución sobre los avances, seguimiento y alta del trabajador. Es recomendable integrar a los expedientes un informe general de salud física de los casos a abordar.

Asimismo, es importante considerar espacios de escucha o atención para atender de forma inmediata a los colaboradores que enfrentan eventos traumáticos y disminuir así los efectos nocivos de estos en su salud mental.

**5.2 CONCLUSIONES GUIA III ENTORNO ORGANIZACIONAL**

En cuanto al Dominio Carga de Trabajo y Falta de control sobre el trabajo se encuentra en un rango XXXX lo que significa que los colaboradores no pueden decidir la carga, la velocidad y el orden de las actividades que realizan. Se tiene la percepción de no poder aspirar a un puesto mejor, que le permita desarrollar nuevas habilidades.

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Carga de trabajo |  |  |
| Falta de control sobre el trabajo |  |  |

Las categorías están señaladas como áreas de oportunidad para NOMBRE DE LA EMPRESA y para generar acciones se recomienda lo siguiente:

1. Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación.
2. Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados.
3. Procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades.
4. Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello.
5. Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.
6. Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.
7. Programas de capacitación efectivos y adecuados a las necesidades de cada puesto.
8. Generar Planes de Desarrollo.

**5.2.3 CATEGORIA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

**DOMINIO. JORNADA DE TRABAJO E INTERFERENCIA EN LA RELACION TRABAJO-FAMILIA**

La falta de control sobre el trabajo se encuentra en un rango XXXX

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Jornada de trabajo |  |  |

El Dominio está señaladas como áreas de oportunidad para NOMBRE DE LA EMPRESA y para generar acciones se recomienda lo siguiente:

1. Acciones para la distribución de los tiempos de trabajo.
2. Vigilar que las jornadas de trabajo superiores sean previstas conforme a la Ley Federal del Trabajo.
3. Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan.
4. Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan.
5. Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo.
6. Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar.
7. Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores

El siguiente dominio corresponden a un nivel XXX por lo tanto no requiere medidas de atención adicionales, más que el seguimiento.

| Resultado del Dominio | Nivel de riesgo | Rango |
| --- | --- | --- |
| Relaciones en el trabajo |  |  |

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

| NIVEL | ACTIVIDAD | RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | FECHA DE INICIO | FECHA DE TERMINO |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Un estudio de ergonomia | PABLO LOPEZ | 01/08/2023 | 12/12/2023 |
| 2 | Comparar el equipo necesario , | ADRIANA AGUILAR | 01/01/2024 | 03/03/2024 |
| 3 | Capacitarlo en liderazgo | NICANOR BRAVO | 01/10/2023 | 01/10/2023 |
| 1 | Curso Comunicación efectiva |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

# ÁREAS DE TRABAJO Y/O LOS TRABAJADORES SUJETOS AL PROGRAMA.

El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse son:

1. Primer nivel: Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.
2. Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social, y/o
3. Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico. Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

**POLITICA DE QUEJAS, SUGERENCIAS DE MEJORA, DENUNCIAS Y FELICITACIONES**

Colocar la Política de quejas, sugerencias de mejora, denuncias y felicitaciones.

**FOTOGRAFÍAS DE BUZÓN DE QUEJAS O URL**

Colocar la fotografía del buzón o buzones o la URL.

Todos los comentarios que lleguen al buzón deben ser foliados con un número consecutivo, se deben de conservar y dar respuesta en menos de XX días.

**RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA.**

Nombre del responsable de ejecusión del Programa de atención de los factores de riesgo psicosocial.

1. Nombre completo
2. Puesto dentro de la organización
3. Número de cédula profesional, en su caso.
4. Certificaciones