



**LEAR**

# **INFORME DIAGNÓSTICO**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN  
EL TRABAJO**

**NOM-035-STPS-2018**

**CONSORCIO INDUSTRIAL MEXICANO DE AUTOPARTES  
DE R.L DE C.V**

Diagnóstico situacional de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional favorable; así como los acontecimientos traumáticos severos.



## 1. ÍNDICE

2. DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO.....	2
2.1. Centro de trabajo.....	2
2.2. Domicilio.....	2
2.3. Actividad principal.....	2
3. OBJETIVO.....	3
3.1. Objetivo General:.....	3
3.2. Objetivos Específicos:.....	3
4. DEFINICIONES.....	5
5. JUSTIFICACIÓN DE LA MUESTRA.....	6
6. METODOLOGÍA.....	6
6.1. Objetivo de la evaluación:.....	7
6.2. Instrumentos utilizados:.....	7
6.3. Procedimiento de aplicación:.....	7
6.4. Procesamiento a digital:.....	9
6.5. Evaluación y análisis de resultados:.....	9
7. INFORME DEMOGRÁFICO:.....	10
7.1. Informe de datos generales:.....	10
7.1.1. Informe de datos laborales:.....	14
8. INFORME DE ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS.....	19
9. INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL.....	24
9.1. Calificación final:.....	24
9.2. Calificaciones por categoría.....	26
9.3. Calificaciones por dominio:.....	28
9.4. Dimensiones.....	30
10. CONCLUSIONES.....	32
11. RECOMENDACIONES.....	33
11.1. Recomendaciones específicas:.....	48
12. DATOS DEL RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN.....	51
13. ANEXOS.....	51
13.1. ATS y Calificación final.....	52
13.2. Categorías.....	67
13.3. Dominios.....	82
13.4. Tabla de agrupación de dominios.....	232

## 2. DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

### 2.1. Centro de trabajo

**Nombre, denominación o razón social:** Consorcio Industrial Mexicano de Autopartes, S. de R. L. de C. V.

### 2.2. Domicilio

**Calle y No:** Blvd. Jesus Valdes Sanchez No. 4223

**Colonia:** San Angel

**Municipio:** Saltillo

**Estado:** Coahuila

### 2.3. Actividad principal

Fabricación de otras partes para vehículos automotrices

### **3. OBJETIVO**

#### **3.1. Objetivo General:**

El objetivo de este informe es identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, con el fin de promover un entorno organizacional favorable. Se busca el cumplimiento de la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*, para implementar medidas de prevención y control que favorezcan la calidad de vida laboral y estableciendo un ambiente de trabajo seguro y productivo, que beneficie tanto la eficiencia como la satisfacción laboral de los trabajadores.

#### **3.2. Objetivos Específicos:**

- 3.2.1. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral.
- 3.2.2. Identificar y analizar los puestos de trabajo con factores de riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones.
- 3.2.3. Realizar evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, aplicables a Centros de Trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores.
- 3.2.4. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, que incluye:
  - Condiciones en el ambiente de trabajo.
  - Cargas de trabajo.
  - Falta de control sobre el trabajo.
  - Jornada de trabajo.
  - Interferencia en la relación trabajo-familia.
  - Liderazgo
  - Relaciones en el trabajo.
  - Violencia laboral.
  - Reconocimiento del desempeño
  - Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

- 3.2.5. Proponer medidas preventivas mediante el análisis cuantitativo para mitigar los factores de riesgo psicosocial.
- 3.2.6. Identificar al personal que requiera exámenes o evaluaciones clínicas, ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial o violencia laboral.
- 3.2.7. Generar un informe diagnóstico para informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a factores de riesgo psicosocial.

## 4. DEFINICIONES

- **Acontecimiento traumático severo (ATS):** Acontecimiento experimentado durante o con motivo del trabajo, caracterizado por la muerte o peligro real para la integridad física de personas, que puede generar trastorno de estrés postraumático. Ejemplos incluyen explosiones, derrumbes, incendios, accidentes graves, asaltos con violencia, secuestros, homicidios, entre otros.
- **Centro de trabajo:** Lugar o lugares donde se realizan actividades de explotación, producción, comercialización, transporte, almacenamiento o prestación de servicios, con personas sujetas a una relación laboral.
- **Entorno Organizacional Favorable (EOL):** Ambiente en el que se promueve el sentido de pertenencia, la adecuada formación, la precisa definición de responsabilidades, participación proactiva, comunicación entre trabajadores, distribución adecuada de cargas de trabajo y reconocimiento del desempeño.
- **Factores de Riesgo Psicosocial (FRPs):** Factores que pueden provocar trastornos de ansiedad, estrés o de adaptación, derivados de las funciones del puesto de trabajo, tipo de jornada, exposición a acontecimientos traumáticos o violencia laboral. Incluyen condiciones peligrosas, cargas de trabajo excesivas, falta de control sobre el trabajo, jornadas prolongadas, interferencia trabajo-familia, liderazgo negativo y relaciones laborales negativas.
- **Política de prevención de riesgos psicosociales:** Declaración de principios y compromisos del patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y violencia laboral, promoviendo un entorno organizacional favorable y procurando trabajo digno y mejora continua de las condiciones laborales.
- **Trabajador/Colaborador:** Persona física que presta a otra (física o moral) un trabajo personal subordinado.
- **Trabajo:** Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido.
- **Violencia laboral:** Actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

## 5. JUSTIFICACIÓN DE LA MUESTRA

La muestra fue seleccionada de manera aleatoria, con el objetivo de incluir la participación de todos los departamentos que conforman la planta y así incluir una percepción de mayor amplitud de la situación actual de la empresa.

La población de la planta es de **636** trabajadores (**345** hombres y **291** mujeres), se utilizó una muestra de **240** participantes, de los cuales **130** fueron hombres y **110** mujeres.

Las variables seleccionadas para la muestra fueron las siguientes:

- Análisis del puesto
- Estudios
- Rotación de turnos
- Antigüedad
- Experiencia laboral
- Sexo
- Turnos
- Estado civil

<b>N</b> N es el número total de trabajadores del centro de trabajo.	<b>636</b>	<b>100%</b>
% de <b>Hombres</b> en el centro de trabajo	<b>345</b>	<b>54%</b>
% de <b>Mujeres</b> en el centro de trabajo	<b>291</b>	<b>46%</b>
<b>n</b> <i>n</i> es el número de trabajadores a los que se les aplicaron los cuestionarios.	<b>240</b>	
Trabajadores <b>Hombres</b> a los que se les aplicaron los cuestionarios.	<b>130</b>	
Trabajadoras <b>Mujeres</b> a las que se les aplicaron los cuestionarios.	<b>110</b>	

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1. Objetivo de la evaluación:

Definir los criterios de la toma de decisiones encaminadas a corregir y/o prevenir consecuencias que puedan desencadenarse por los factores de riesgo, mediante la cuantificación para la Identificación, Análisis y Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluación del Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo, estipulados en la Norma Oficial Mexicana *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018* y brindar atención a todos aquellos colaboradores sujetos a acontecimientos traumáticos severos que pongan en riesgo su salud. La validación se realiza en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubican en el territorio nacional.

### 6.2. Instrumentos utilizados:

- 6.2.1. **Guía de Referencia V (NOM-035-STPS-2018)** : Datos del trabajador. Mediante el cual define la identidad del encuestado.
- 6.2.2. **Guía de Referencia III (NOM-035-STPS-2018)**: Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo.
- 6.2.3. **Guía de Referencia I (NOM-035-STPS-2018)**: Cuestionario para identificar a trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos.

### 6.3. Procedimiento de aplicación:

- 6.3.1. Se determinó el número mínimo de trabajadores a los que se les aplicarían los cuestionarios, asegurándose de que correspondiera al tamaño de la muestra, mediante la Ecuación 1 de la *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018*.
- 6.3.2. Se verificó que las condiciones de las instalaciones y del mobiliario fueran idóneas.
- 6.3.3. Se realizó la presentación del aplicador ante las personas a evaluar.
- 6.3.4. Se explicó el objetivo de la evaluación.
- 6.3.5. Se enfatizó en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, asegurando que el uso de la información proporcionada por el trabajador y de sus resultados sería exclusivamente para fines de mejora del ambiente de trabajo.

- 6.3.6. Se dieron instrucciones claras sobre la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones, asegurándose de que el cuestionario fuera contestado completamente, destacando que no existían respuestas correctas o incorrectas, y se instó a los trabajadores a responder con sinceridad considerando las condiciones de los dos últimos meses.
- 6.3.7. Se inició la aplicación

Durante la aplicación del cuestionario:

- 6.3.8. Se propició un ambiente de respeto y confianza.
- 6.3.9. Se permitió una comunicación fluida entre los trabajadores y el evaluador.
- 6.3.10. Se aclararon dudas y se brindó apoyo a los trabajadores que lo requirieron.
- 6.3.11. Se verificó que las indicaciones proporcionadas fueran claras.
- 6.3.12. Se evitó interrumpir a los trabajadores mientras respondían.
- 6.3.13. Se evitó conducir, persuadir o dirigir las respuestas.

Después de la aplicación del cuestionario:

- 6.3.14. Se recogió cada cuestionario y se verificó que fueran respondidos completamente, sin tachaduras o enmendaduras.
- 6.3.15. Se comprobó que la cantidad de cuestionarios entregados correspondiera con la cantidad de cuestionarios respondidos y que, a su vez, coincidiera con el tamaño mínimo de la muestra.

Se aplicaron los cuestionarios en el orden siguiente:

- 6.3.16. *Guía de Referencia III: Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial.*
- 6.3.17. *Guía de Referencia I: Cuestionario para identificar a trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos.*
- 6.3.18. *Guía de Referencia V: Datos del trabajador.*

#### **6.4. Procesamiento a digital:**

Las respuestas obtenidas de los cuestionarios, aplicados de manera escrita y directa a los encuestados, son registradas en una base de datos utilizando tecnología de reconocimiento óptico de caracteres (OCR). Posteriormente, estos registros son sometidos a un proceso de auditoría para garantizar la precisión y exactitud de los datos capturados.

#### **6.5. Evaluación y análisis de resultados:**

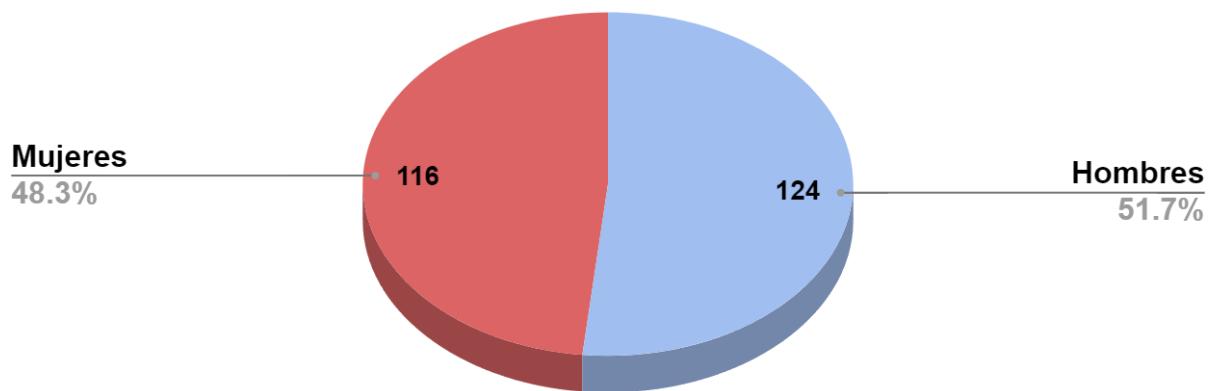
La evaluación y cuantificación se lleva a cabo mediante procedimientos informáticos, conforme a lo establecido en la NOM-035-STPS-2018. Basándose en la información registrada en la base de datos, se realizan las combinaciones estipuladas en la normativa para cuantificar cada categoría, dominio y dimensión. A partir de estos cálculos, se obtienen conclusiones que guiarán las decisiones necesarias para corregir y/o prevenir las posibles consecuencias derivadas de los riesgos identificados.

## 7. INFORME DEMOGRÁFICO:

### 7.1. Informe de datos generales:

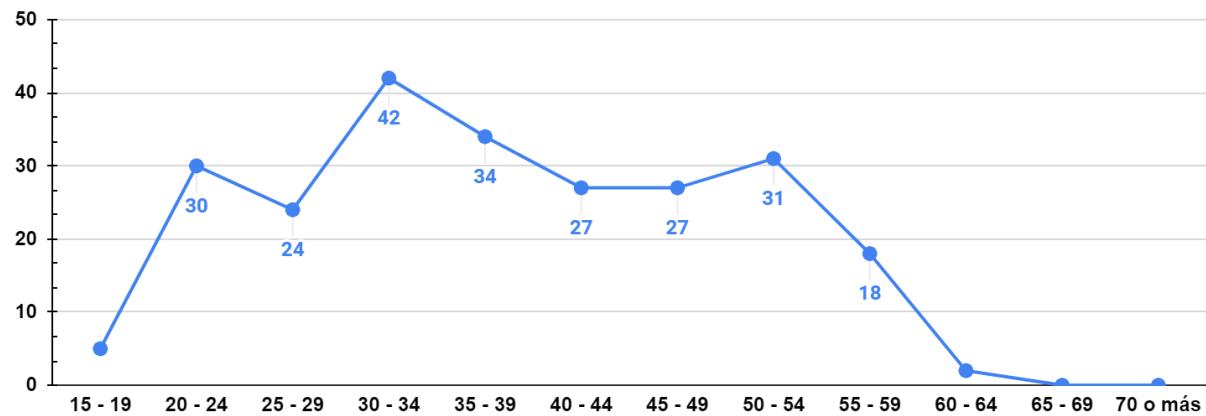
Sexo

Hombres	Mujeres
124	116



## Rangos de edad

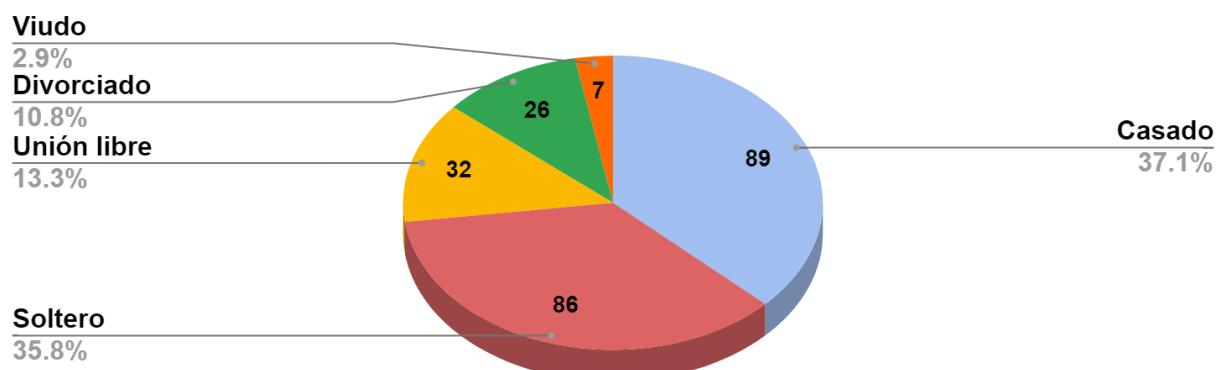
<b>15 - 19</b>	<b>20 - 24</b>	<b>25 - 29</b>	<b>30 - 34</b>
5	30	24	42
<b>35 - 39</b>	<b>40 - 44</b>	<b>45 - 49</b>	<b>50 - 54</b>
34	27	27	31
<b>55 - 59</b>	<b>60 - 64</b>	<b>65 - 69</b>	<b>70 o más</b>
18	2	0	0



## Estado civil

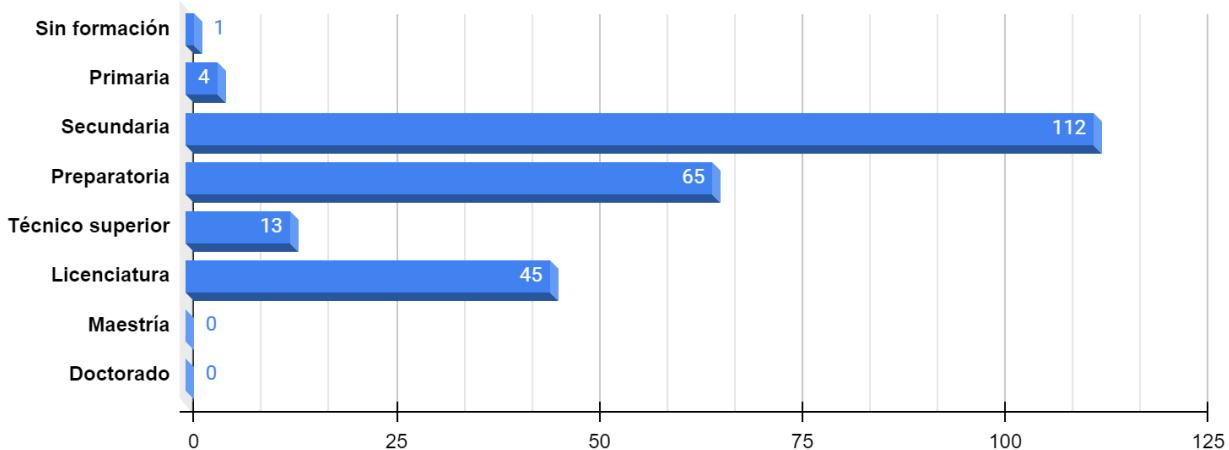
Casado	Soltero	Unión libre	Divorciado
89	86	32	26

Viudo
7



## Último nivel de estudio

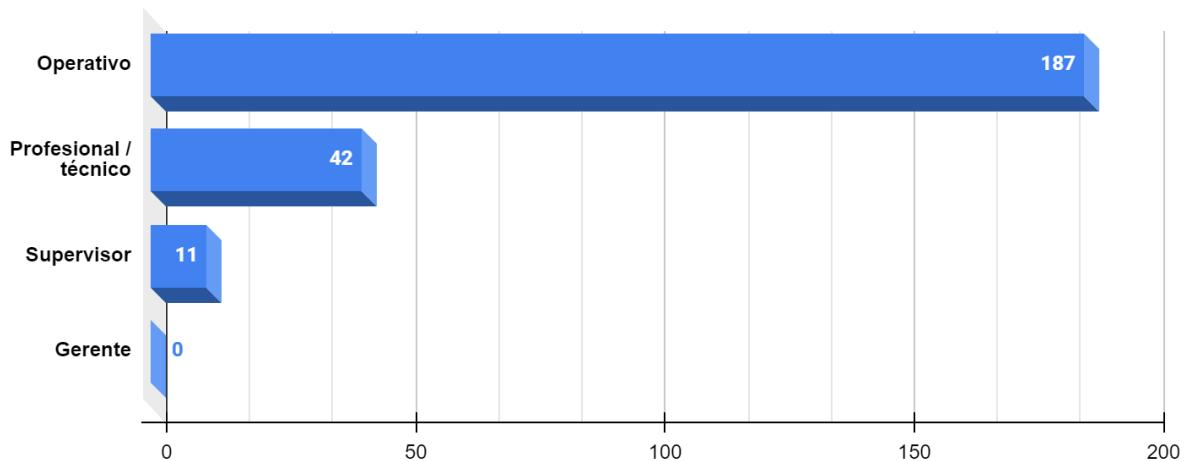
<b>Sin formación</b>	<b>Primaria</b>	<b>Secundaria</b>	<b>Preparatoria</b>
1	4	112	65
<b>Técnico superior</b>	<b>Licenciatura</b>	<b>Maestría</b>	<b>Doctorado</b>
13	45	0	0



### 7.1.1. Informe de datos laborales:

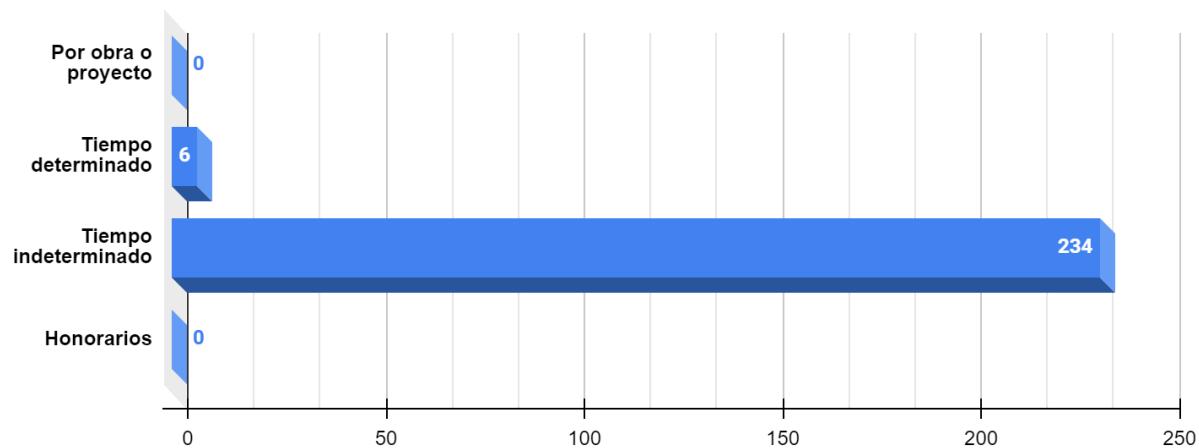
#### Tipo de puesto

Operativo	Profesional / técnico	Supervisor	Gerente
187	42	11	0



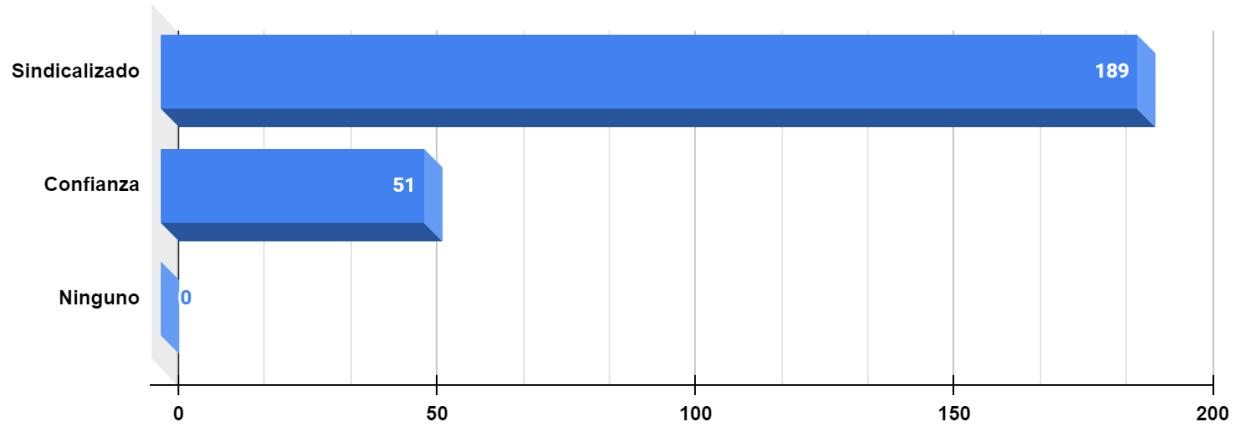
### Tipo de contratación

Por obra o proyecto	Tiempo determinado	Tiempo indeterminado	Honorarios
0	6	234	0



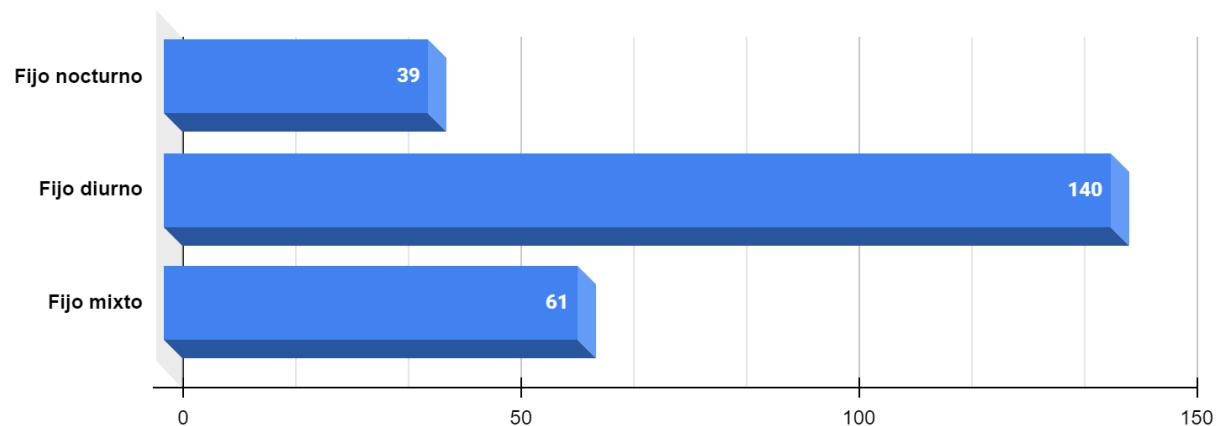
### Tipo de personal

Sindicalizado	Confianza	Ninguno
189	51	0



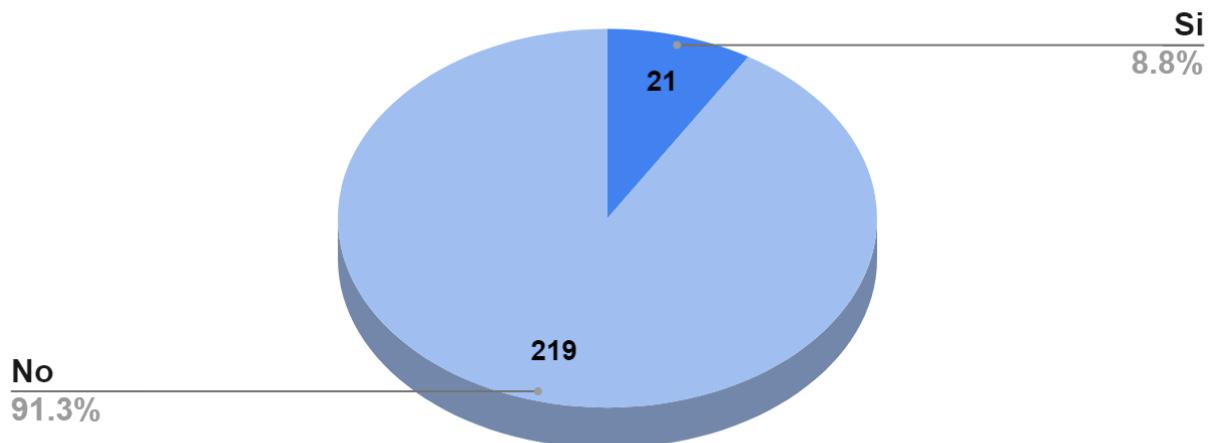
### Tipo de jornada

Fijo nocturno	Fijo diurno	Fijo mixto
39	140	61



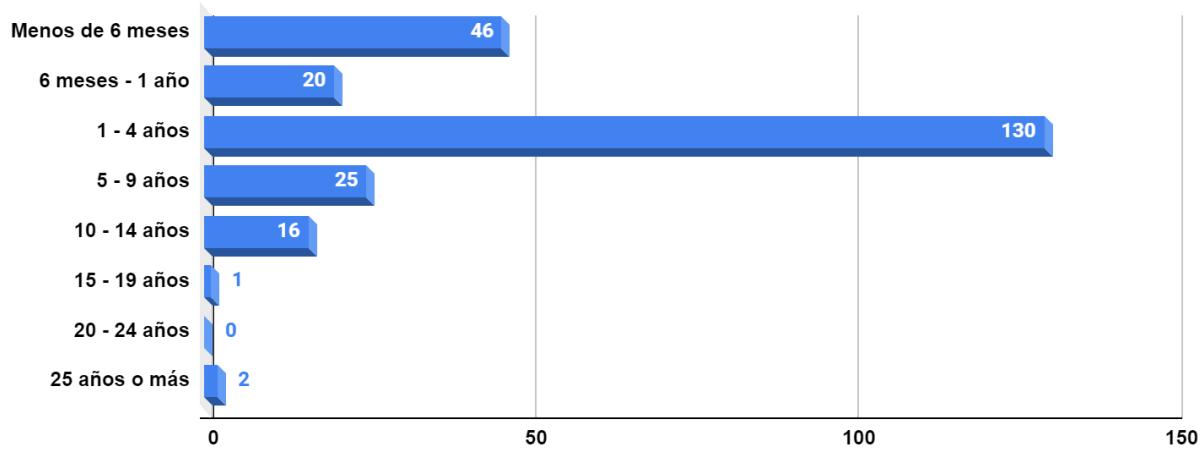
### Rotación de turnos

Si	No
21	219



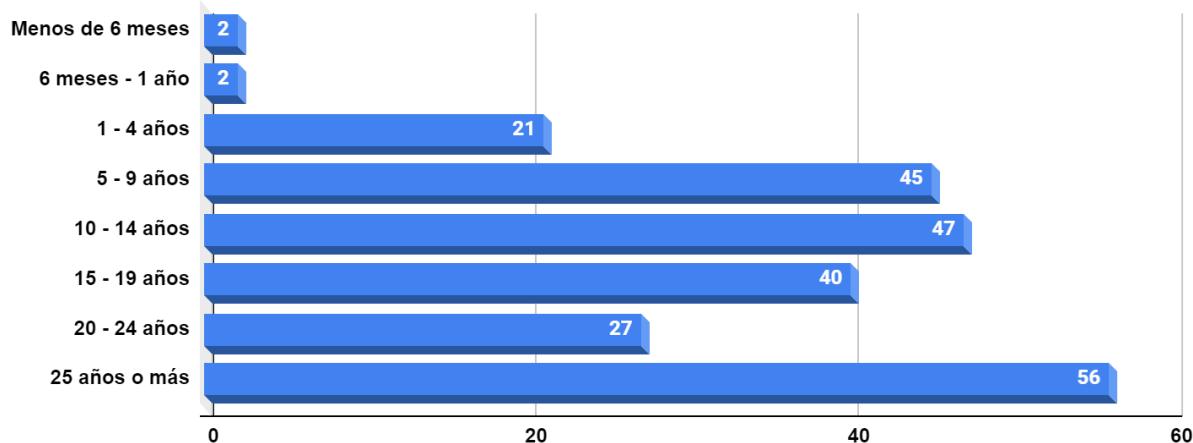
### Tiempo en el puesto actual

<b>Menos de 6 meses</b>	<b>6 meses - 1 año</b>	<b>1 - 4 años</b>	<b>5 - 9 años</b>
46	20	130	25
<b>10 - 14 años</b>	<b>15 - 19 años</b>	<b>20 - 24 años</b>	<b>25 años o más</b>
16	1	0	2



## Tiempo de experiencia laboral

<b>Menos de 6 meses</b>	<b>6 meses - 1 año</b>	<b>1 - 4 años</b>	<b>5 - 9 años</b>
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>45</b>
<b>10 - 14 años</b>	<b>15 - 19 años</b>	<b>20 - 24 años</b>	<b>25 años o más</b>
<b>47</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>56</b>



## 8. INFORME DE ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

De acuerdo con la *Guía de referencia I* que corresponde a la identificación de 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 integridad física y emocional del colaborador; es del **4.17%** del total de la población encuestada.

Colaboradores	ATS	%
240	10	4.17%

## I.- Acontecimiento traumáticos severos

¿Ha presenciado o sufrido alguna vez durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes:

Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave?

Hombres	Mujeres	Total
3	1	4

## Asaltos?

3 2 5

### Actos violentos que derivaron en lesiones graves?

1 0 1

Secuestro?

0 1 1

## Amenazas?

2 0 2

Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud y/o de otras personas?

2 2 4

## II.- Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento

¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares?

2 1 3

¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar?

0 0 0

**III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento**

¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento?

	Hombres	Mujeres	Total
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento?	4	2	6

¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del acontecimiento?

¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del acontecimiento?	4	3	7
--	---	---	---

¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento?

¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento?	0	1	1
---	---	---	---

¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?

¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?	0	1	1
--	---	---	---

¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás?

¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás?	0	0	0
---	---	---	---

¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?

¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?	0	1	1
---	---	---	---

¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado?

¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado?	1	1	2
---	---	---	---

**IV.- Afectación**

¿Ha tenido usted dificultades para dormir?

¿Ha tenido usted dificultades para dormir?	0	0	0
--	---	---	---

¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?

¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?	0	2	2
---	---	---	---

¿Ha tenido dificultad para concentrarse?

¿Ha tenido dificultad para concentrarse?	0	1	1
--	---	---	---

¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar?

¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar?	2	1	3
---	---	---	---

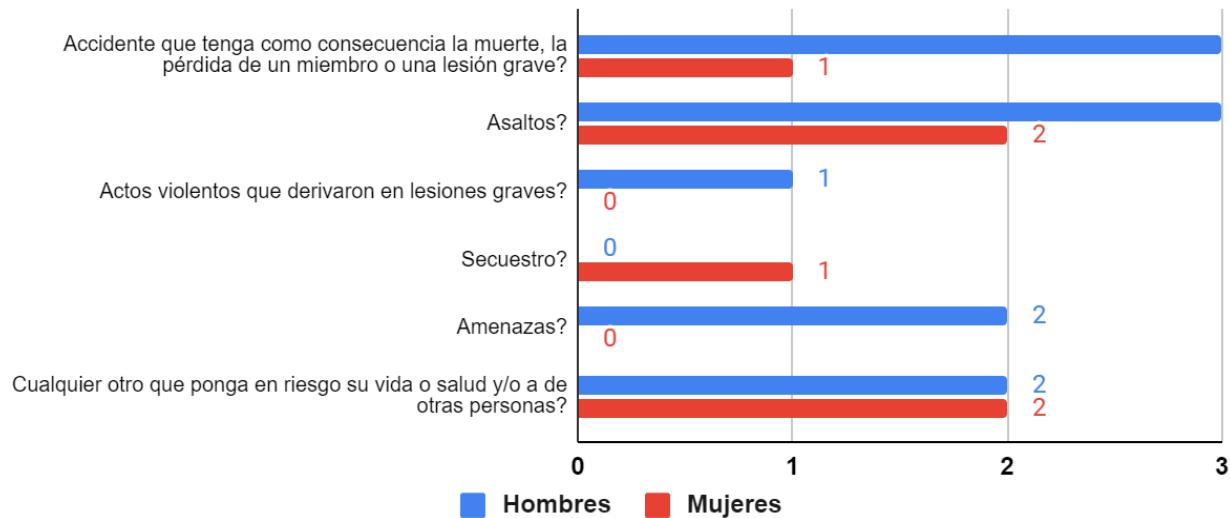
¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares?

¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares?	1	0	1
--	---	---	---

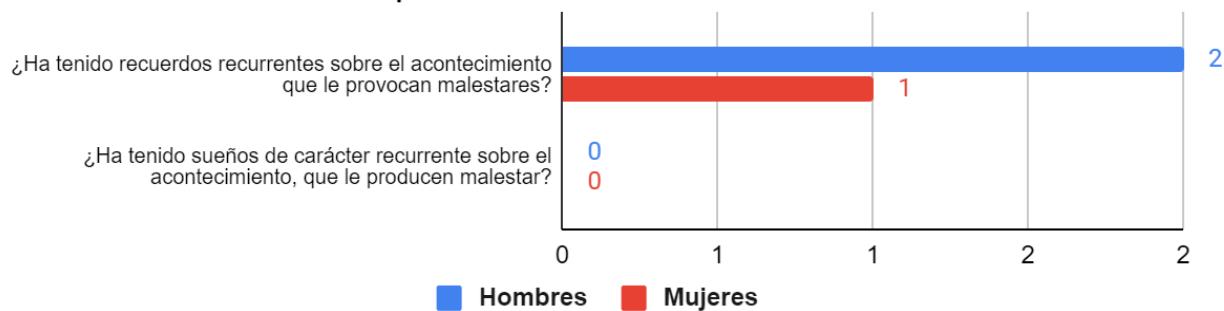


**LEAR**

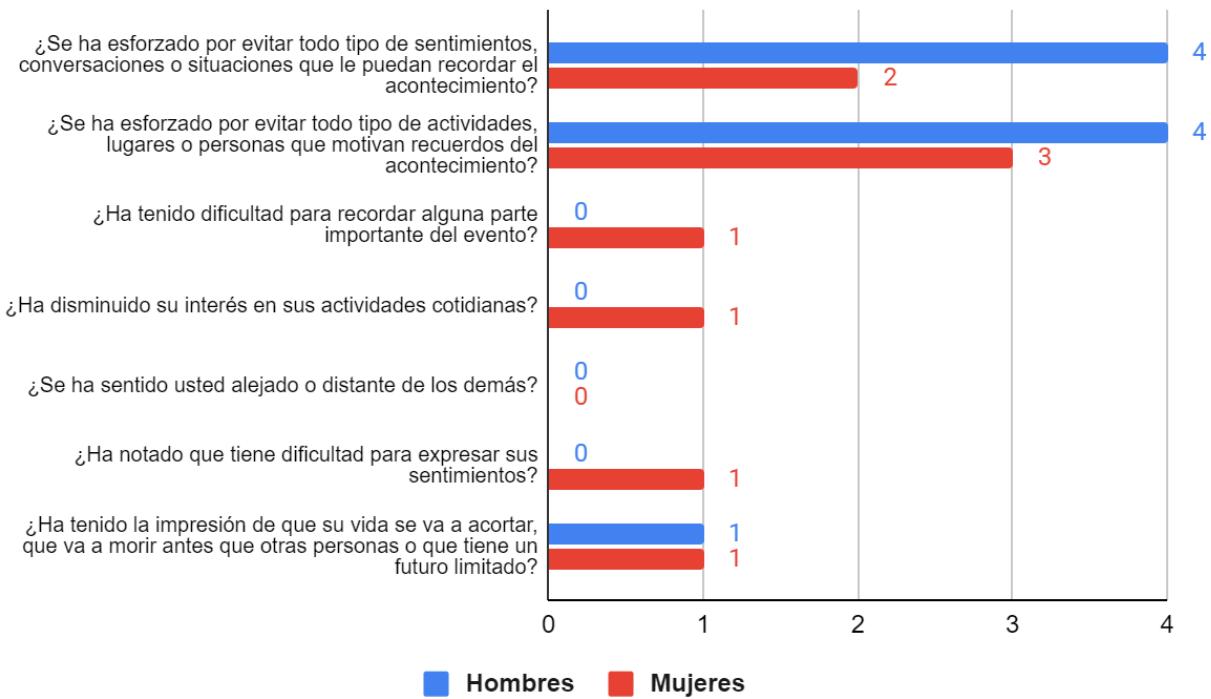
## I.- Acontecimiento traumático severo



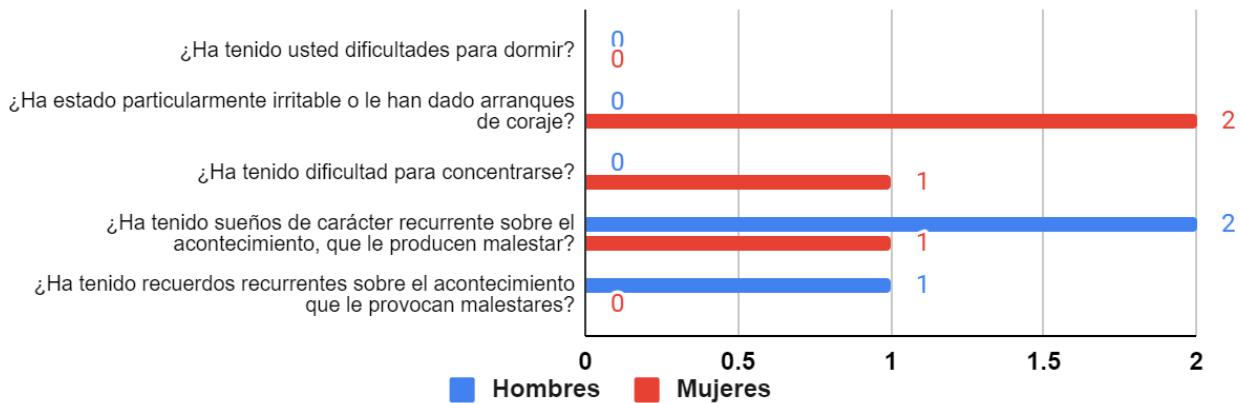
## II.- Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento



### III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento

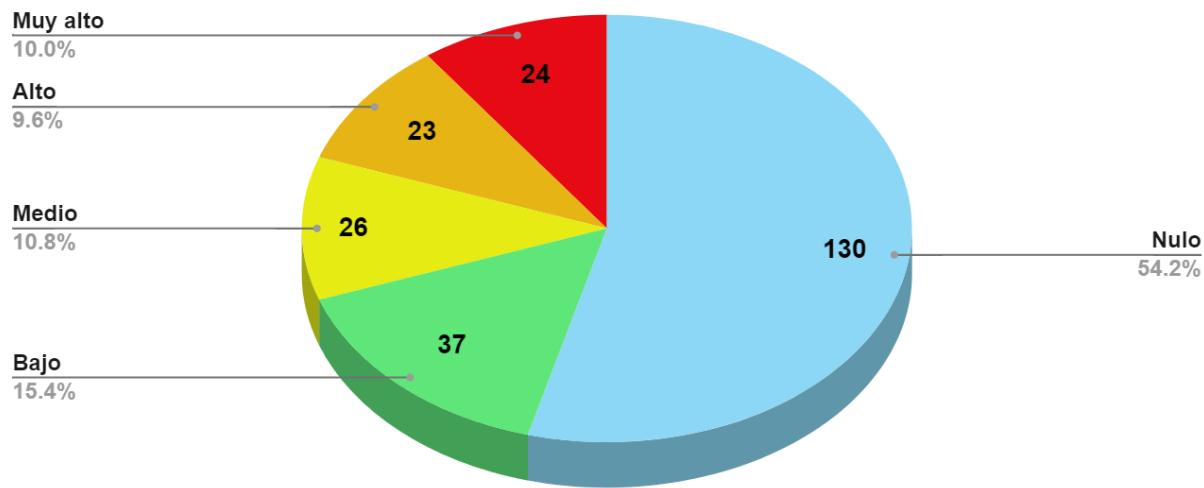


### IV.- Afectación



## VIOLENCIA

Violencia	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Intervención	%
Bajo	130	37	26	23	24	73	30.42%



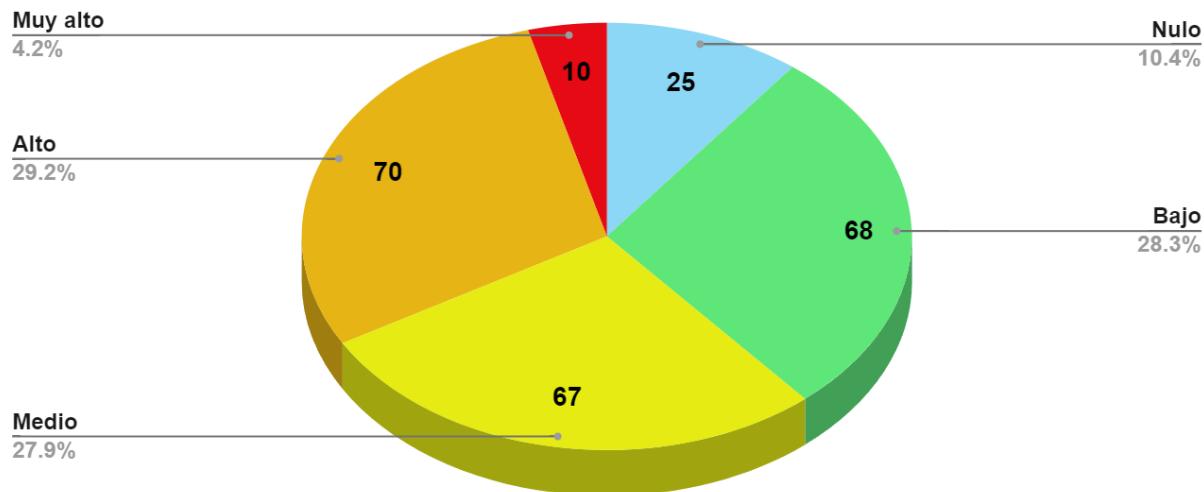
Tipo de puesto	Total	Medio	Alto	Muy alto	Intervención	%
Operativo	187	20	21	20	61	25.42%
Supervisor	11	1	0	2	3	1.25%
Profesional o técnico	42	5	2	2	9	3.75%
Gerente	0	0	0	0	0	0.00%

## 9. INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL

### 9.1. Calificación final:

La calificación final de cada cuestionario se calculó sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario, tomando como base, la puntuación asentada en la *Tabla 5* de la *Guía de Referencia III* de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Mediante análisis cuantitativo, se pudo identificar la siguiente distribución de niveles de riesgo:

	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Intervención	%
<b>Calificación final</b>	25	68	67	70	10	147	61.25%



Tipo de puesto	Total	Medio	Alto	Muy alto	Intervención	%
Operativo	187	58	56	7	121	50.42%
Supervisor	11	3	5	0	8	3.33%
Profesional o técnico	42	6	9	3	18	7.50%
Gerente	0	0	0	0	0	0.00%

### Sumatoria de calificaciones finales

20413

### Muestra

240

### Promedio de calificaciones finales

85.05

### Calificación final del centro de trabajo

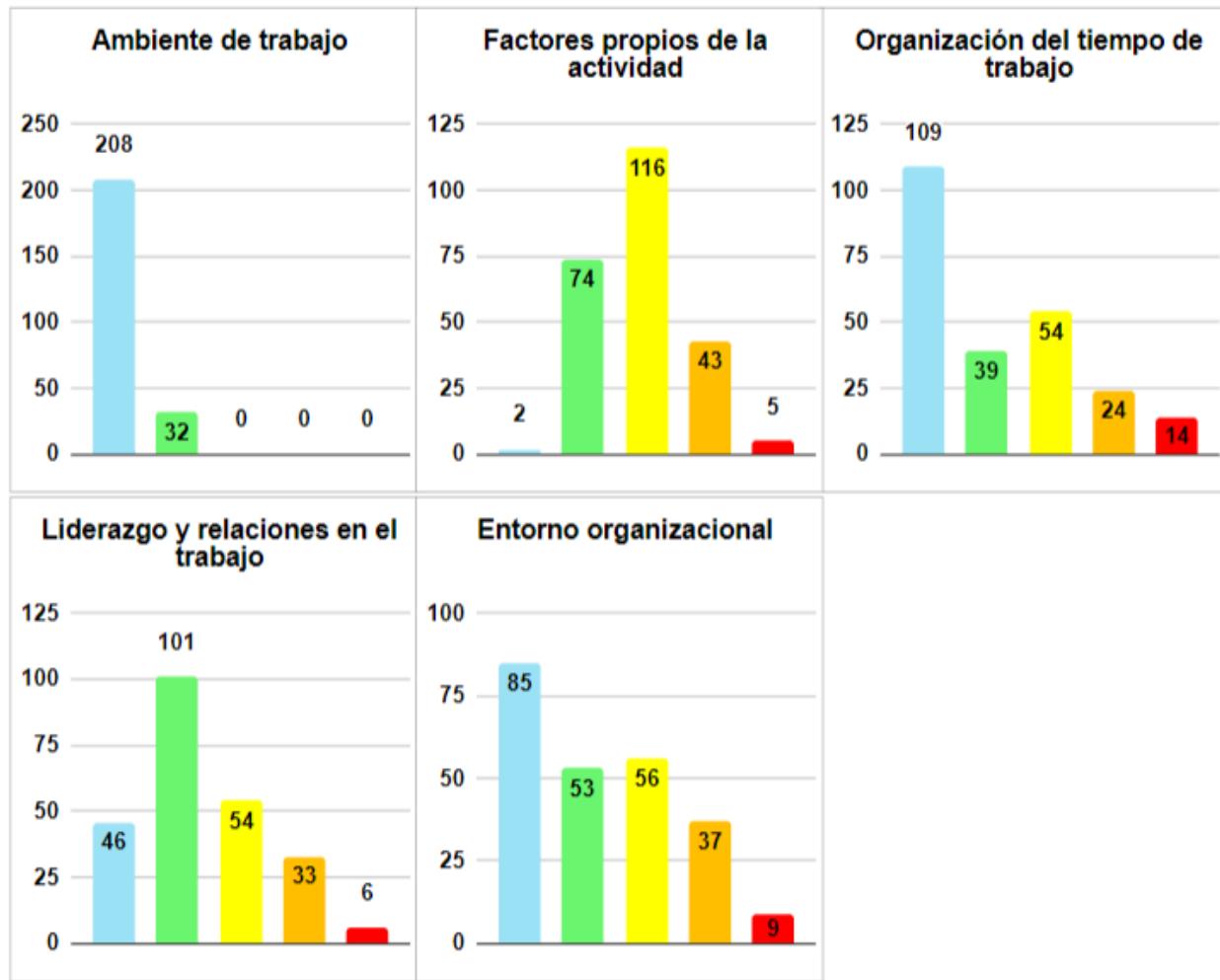
Medio

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

## 9.2. Calificaciones por categoría

Con referencia en la Tabla 6 de la *Guía de Referencia III* (NOM-035-STPS-2018), se obtuvo la calificación de cada Categoría, sumando el puntaje de cada uno de los ítems que la integran. (Puntos establecidos en la Tabla 5 de la *Guía de Referencia III* de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018). Las calificaciones obtenidas se distribuyeron en los niveles de riesgo de la siguiente manera:

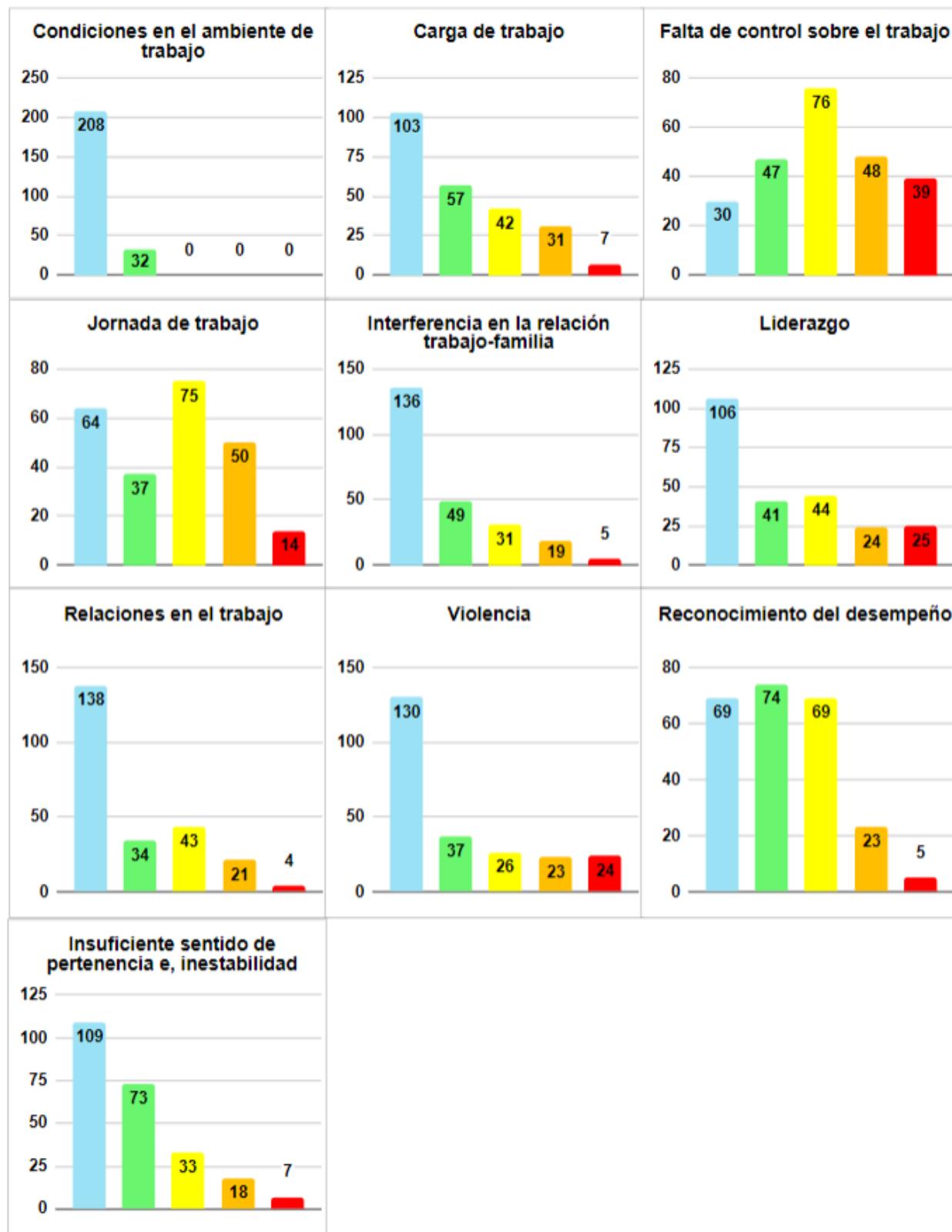
Categoría	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Intervención	%	Calificación
Ambiente de trabajo	208	32	0	0	0	0	0.00%	Nulo
Factores propios de la actividad	2	74	116	43	5	164	68.33%	Medio
Organización del tiempo de trabajo	109	39	54	24	14	92	38.33%	Bajo
Liderazgo y relaciones en el trabajo	46	101	54	33	6	93	38.75%	Bajo
Entorno organizacional	85	53	56	37	9	102	42.50%	Bajo



### 9.3. Calificaciones por dominio:

Con referencia en la Tabla 6 de la *Guía de Referencia III* (NOM-035-STPS-2018), se obtuvo la calificación de cada Dominio (Cdom,), sumando el puntaje de cada uno de los ítems que lo integran. (Puntos establecidos en la Tabla 5 de la *Guía de Referencia III* de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018), los niveles de riesgo se identificaron de la siguiente manera:

Dominio	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Intervención	%	Calificación
Condiciones en el ambiente de trabajo	208	32	0	0	0	0	0.00%	Nulo
Carga de trabajo	103	57	42	31	7	80	33.33%	Bajo
Falta de control sobre el trabajo	30	47	76	48	39	163	67.92%	Medio
Jornada de trabajo	64	37	75	50	14	139	57.92%	Medio
Interferencia en la relación trabajo-familia	136	49	31	19	5	55	22.92%	Nulo
Liderazgo	106	41	44	24	25	93	38.75%	Bajo
Relaciones en el trabajo	138	34	43	21	4	68	28.33%	Nulo
Violencia	130	37	26	23	24	73	30.42%	Bajo
Reconocimiento del desempeño	69	74	69	23	5	97	40.42%	Bajo
Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	109	73	33	18	7	58	24.17%	Bajo



**LEAR**

#### 9.4. Dimensiones

Para la interpretación de los resultados en la tabla de dimensiones, se ha realizado un análisis personalizado debido a que la NOM-035-STPS-2018 no proporciona una interpretación directa para esta sección. La calificación de cada dimensión se ha obtenido sumando el puntaje de los ítems que la componen y dividiendo esta suma entre el número total de ítems de la dimensión. De esta manera, se determina un valor promedio que permite clasificar el nivel de riesgo en las categorías de nulo, bajo, medio, alto y muy alto.

Dimensión	Promedio	Nivel
Condiciones peligrosas e inseguras	2.27	Bajo
Condiciones deficientes e insalubres	2.09	Bajo
Trabajos peligrosos	0.88	Nulo
Cargas cuantitativa	2.29	Bajo
Ritmos de trabajo acelerado	2.94	Bajo
Carga mental	5.60	Bajo
Cargas psicológicas emocionales	1.34	Nulo
Cargas de alta responsabilidad	2.60	Bajo
Cargas contradictorias o inconsistentes	2.43	Bajo
Falta de control y autonomía sobre el trabajo	9.58	Medio
Limitada o nula posibilidad de desarrollo	2.90	Bajo
Insuficiente participación y manejo del cambio	3.28	Bajo

Limitada o inexistente capacitación	2.43	Bajo
Jornadas de trabajo extensas	2.13	Bajo
Influencia del trabajo fuera del centro laboral	1.54	Nulo
Influencia de las responsabilidades familiares	2.01	Bajo
Escaza claridad de funciones	3.36	Nulo
Características del liderazgo	6.68	Bajo
Relaciones sociales en el trabajo	8.37	Bajo
Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	0.63	Nulo
Violencia laboral	7.18	Nulo
Escasa o nula retroalimentación del desempeño	3.21	Bajo
Escaso o nulo reconocimiento y compensación	5.08	Bajo
Limitado sentido de pertenencia	1.28	Nulo
Inestabilidad laboral	2.73	Bajo

## 10. CONCLUSIONES

Conforme a la información analizada la **calificación final**, de una muestra representativa de **240** trabajadores, de un total de **636** trabajadores; el **61.25% (147 trabajadores)** perciben que las condiciones de trabajo se tienen que mejorar.

De acuerdo a la información analizada en la agrupación correspondiente a las **categorías** se llega a la conclusión, de que el personal del centro de trabajo, presenta la mayor ponderación en:

- 1) Factores propios de la actividad - **68.33%**
- 2) Entorno organizacional - **42.5%**
- 3) Liderazgo y relaciones en el trabajo - **38.75%**
- 4) Organización del tiempo de trabajo - **38.33%**

Por otra parte, de acuerdo a la información analizada en la agrupación correspondiente a los **dominios** se llega a la conclusión, de que el personal del centro de trabajo, presenta la mayor ponderación en:

- 1) Falta de control sobre el trabajo - **67.92%**
- 2) Jornada de trabajo - **57.92%**
- 3) Reconocimiento del desempeño - **40.42%**
- 4) Liderazgo - **38.75%**

## 11. RECOMENDACIONES

A continuación se presentan algunas recomendaciones que puedan servir para el diseño y la ejecución de las acciones de prevención y control. Para ello, consideramos necesario la planificación e integración de estrategias preventivas y correctivas que apunten hacia logros autorregulados y proactivos.

<b>MEDIDAS - ACCIONES GENERALES</b>	
<b>No.</b>	<b>Descripción</b>
1	Realizar un análisis exhaustivo de los resultados de la NOM-035 y comunicarlos de manera transparente a todos los niveles de la organización, asegurando que todos los empleados entiendan las medidas que se implementarán para mejorar el entorno laboral.
2	Implementar evaluaciones específicas para identificar y manejar las consecuencias de acontecimientos traumáticos severos entre los empleados, asegurándose de abordar las necesidades de salud mental relacionadas con estos eventos.
3	Establecer o fortalecer un comité de seguridad y salud que se capacite específicamente en temas de violencia laboral, no discriminación y prevención de riesgos psicosociales, y que esté informado sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.
4	Implementar mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas y denuncias por prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de violencia laboral.
5	Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral. Compartir los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional y las medidas adoptadas para combatir las prácticas adversas.
6	Brindar capacitaciones regulares a todos los empleados sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales y promover hábitos saludables con el objetivo de conseguir entornos de trabajo más seguros.
7	Desarrollar o ampliar programas de apoyo al empleado, como servicios de consejería y actividades de integración, que fomenten un entorno de trabajo saludable y seguro.

8	Fortalecer una cultura organizacional que promueva el respeto, la inclusión, y la equidad, así como la comunicación abierta y el apoyo mutuo, para prevenir la violencia laboral y otros riesgos psicosociales.
9	Evaluar el impacto de las intervenciones realizadas sobre el bienestar de los empleados y la calidad del entorno laboral para asegurar su efectividad, con actualizaciones de las evaluaciones cada dos años.
10	Sensibilizar y concienciar a todos los trabajadores sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales, acercando las actividades y prácticas preventivas a todos los profesionales.

## MEDIDAS - ACCIONES POR CATEGORÍA

No.	Categoría	Descripción
1	Ambiente de trabajo	<p>Nulo: Mantener las condiciones actuales y realizar auditorías de seguridad regulares para asegurar que se conserven las condiciones óptimas del entorno laboral.</p> <p>Bajo: Realizar evaluaciones periódicas para identificar y hacer mejoras menores en la ergonomía y las condiciones físicas del lugar de trabajo, ajustando la iluminación y el mobiliario según sea necesario.</p> <p>Medio: Invertir en mejoras significativas en la iluminación, ventilación y ergonomía para prevenir la fatiga visual y física, y mejorar la satisfacción y la productividad de los empleados.</p> <p>Alto: Rediseñar el espacio de trabajo para optimizar la disposición y la funcionalidad, introduciendo nuevos equipos y tecnologías ergonómicas que ayuden a reducir las lesiones relacionadas con el trabajo.</p> <p>Muy Alto: Llevar a cabo una revisión exhaustiva y una renovación del entorno de trabajo, incorporando diseños innovadores y tecnologías avanzadas para crear un ambiente seguro y estimulante.</p>

2	Factores propios de la actividad	<p>Nulo: Reforzar las buenas prácticas laborales que ya están siendo efectivas y asegurarse de que todos los empleados estén adecuadamente capacitados.</p> <p>Bajo: Ofrecer formación continua que mejore las habilidades y capacidades en el manejo de herramientas y tecnología, reduciendo el riesgo de errores y accidentes.</p> <p>Medio: Revisar las cargas de trabajo para asegurar una distribución equitativa y evitar la sobrecarga laboral, mejorando el equilibrio trabajo-vida personal.</p> <p>Alto: Rediseñar los procesos y métodos de trabajo para disminuir la presión y la carga laboral, implementando técnicas modernas de gestión del tiempo y del estrés.</p> <p>Muy Alto: Establecer un programa integral de intervención, revisando fundamentalmente los roles y responsabilidades para alinearlos mejor con las capacidades de los empleados y reducir el estrés laboral.</p>
3	Organización del tiempo de trabajo	<p>Nulo: Continuar con la organización actual del tiempo de trabajo que facilita un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal.</p> <p>Bajo: Introducir modificaciones en los horarios laborales para ofrecer mayor flexibilidad, como opciones de entrada y salida flexibles.</p> <p>Medio: Promover políticas de trabajo flexible, como teletrabajo o horarios rotativos, que ayuden a reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral.</p> <p>Alto: Revisar y reestructurar los turnos y horarios para minimizar las horas extras y garantizar suficientes períodos de descanso y días libres.</p> <p>Muy Alto: Implementar una reforma radical de la organización del tiempo de trabajo, estableciendo límites estrictos a las jornadas laborales para proteger la salud y el bienestar de los empleados.</p>

4	Liderazgo y relaciones en el trabajo	<p>Nulo: Promover un estilo de liderazgo que ha resultado en relaciones laborales positivas y efectivas, manteniendo este enfoque como parte de la cultura organizacional.</p> <p>Bajo: Organizar talleres de desarrollo de habilidades interpersonales y liderazgo para mejorar la comunicación y colaboración en los equipos de trabajo.</p> <p>Medio: Implementar programas de mentoría y coaching para desarrollar líderes más efectivos y mejorar las relaciones interpersonales.</p> <p>Alto: Abordar los conflictos laborales de manera proactiva con mediación y asesoramiento profesional, revisando las políticas de gestión para promover un ambiente justo y respetuoso.</p> <p>Muy Alto: Reestructurar los equipos y cambiar liderazgos si es necesario para resolver conflictos crónicos y mejorar el clima laboral.</p>
5	Entorno organizacional	<p>Nulo: Mantener y reforzar una cultura organizacional que promueve activamente la inclusión, diversidad y respeto.</p> <p>Bajo: Organizar actividades de integración y eventos sociales que fortalezcan los lazos entre los empleados y promuevan un sentido de comunidad.</p> <p>Medio: Establecer políticas firmes contra la discriminación y el acoso, asegurando que sean conocidas y respetadas por todos los empleados.</p> <p>Alto: Realizar intervenciones dirigidas para cambiar aspectos de la cultura organizacional que no estén alineados con prácticas saludables y respetuosas.</p> <p>Muy Alto: Llevar a cabo una revisión y cambio fundamental de las políticas y prácticas organizacionales para transformar completamente el entorno de trabajo, asegurando equidad y seguridad para todos.</p>

## MEDIDAS - ACCIONES POR DOMINIO

No.	Dominio	Descripción
1	Condiciones en el ambiente de trabajo	<p>Nulo: Mantener los estándares de seguridad e higiene actuales, asegurando que todas las áreas cumplan consistentemente con las normas establecidas para un ambiente de trabajo seguro.</p> <p>Bajo: Realizar evaluaciones periódicas para identificar y corregir pequeñas deficiencias en seguridad e higiene, respondiendo rápidamente a las preocupaciones menores de los empleados sobre posibles accidentes.</p> <p>Medio: Invertir en mejoras significativas en seguridad e higiene, como mejorar la iluminación y la señalización, y proporcionar equipos de protección personal adecuados para abordar preocupaciones específicas de los empleados.</p> <p>Alto: Ofrecer capacitación avanzada en prevención de riesgos laborales y rediseñar o reorganizar el espacio de trabajo para eliminar riesgos potenciales, asegurando un entorno completamente seguro e higiénico.</p> <p>Muy Alto: Realizar una revisión exhaustiva de todas las prácticas de trabajo y políticas de seguridad, implementando cambios estructurales significativos basados en asesoría de expertos para eliminar cualquier preocupación relacionada con accidentes y transformar el ambiente de trabajo.</p>

2	Carga de trabajo	<p>Nulo: Continuar con las prácticas laborales actuales que facilitan un manejo efectivo de la carga de trabajo. Supervisar regularmente para asegurar que las políticas y los recursos actuales siguen siendo adecuados para mantener un ambiente de trabajo sin estrés excesivo. Realizar encuestas de satisfacción periódicas para verificar que los empleados se sientan cómodos con sus cargas de trabajo.</p> <p>Bajo: Observar de cerca las pequeñas señales de sobrecarga y hacer ajustes proactivos. Esto podría incluir la introducción de herramientas de gestión de tiempo, como software de planificación de tareas o sesiones de formación sobre cómo manejar de manera eficiente las cargas de trabajo. También es crucial mantener un diálogo abierto con los empleados para entender sus preocupaciones individuales y ajustar sus cargas de trabajo de manera flexible.</p> <p>Medio: Implementar cambios organizativos que proporcionen apoyo adicional durante períodos de alta demanda, como la asignación de personal temporal o el ajuste de plazos para proyectos. Establecer un sistema de rotación para las tareas más intensas para evitar la fatiga y promover una mayor equidad en la distribución del trabajo. Ofrecer talleres sobre técnicas de manejo del estrés y la ansiedad relacionados con la carga de trabajo.</p> <p>Alto: Rediseñar los procesos de trabajo para hacerlos más eficientes y menos cargados para los empleados. Esto puede implicar la automatización de tareas repetitivas y la reevaluación de las expectativas de los roles. Establecer políticas claras que limiten el trabajo adicional y las horas extras, asegurando que los empleados tengan suficiente tiempo para recuperarse entre jornadas laborales.</p> <p>Muy Alto: Llevar a cabo una revisión exhaustiva y una reestructuración de las cargas de trabajo y las responsabilidades laborales. Considerar la contratación de más personal o la redistribución de tareas para alinear mejor las cargas de trabajo con la capacidad del equipo. Implementar una política estricta de desconexión fuera de horas de trabajo para proteger la salud mental y física de los empleados, y asegurar que se respeten los horarios laborales y los períodos de descanso.</p>
---	------------------	---

3	Falta de control sobre el trabajo	<p>Nulo: Continuar promoviendo un ambiente de trabajo que fomente la autonomía y el desarrollo personal. Mantener y mejorar las políticas que permitan a los empleados tener control sobre su ritmo de trabajo, pausas y organización de actividades. Asegurar que el acceso a capacitaciones útiles y relevantes sea constante y que los empleados se sientan respaldados en su desarrollo profesional.</p> <p>Bajo: Asegurar que las políticas que permiten a los empleados tomar decisiones sobre su trabajo sean conocidas y aplicadas consistentemente. Fomentar la participación en la toma de decisiones sobre cambios en el lugar de trabajo y asegurar que las oportunidades de capacitación sean accesibles para todos los empleados para apoyar su crecimiento y adaptación a los cambios.</p> <p>Medio: Implementar mecanismos más efectivos para recoger y considerar las opiniones de los empleados sobre cambios en el trabajo. Proporcionar más oportunidades para que los empleados tomen pausas adecuadas y gestionen su carga de trabajo de manera más autónoma. Aumentar la frecuencia y relevancia de las capacitaciones para asegurar que todos los empleados se sientan competentes y apoyados en sus roles.</p> <p>Alto: Revisar y ajustar las estructuras de trabajo para aumentar la autonomía de los empleados en la planificación y ejecución de sus tareas. Ofrecer talleres sobre gestión del tiempo y autoorganización. Establecer un proceso más inclusivo y transparente para la implementación de cambios, asegurando que las aportaciones de los empleados sean consideradas activamente.</p> <p>Muy Alto: Realizar una transformación significativa de las políticas laborales para empoderar a los empleados, permitiéndoles una mayor influencia sobre cómo y cuándo realizan sus tareas. Implementar un programa de desarrollo profesional robusto que incluya capacitación personalizada y oportunidades de avance. Asegurar que todos los cambios organizacionales se gestionen con la participación activa de los empleados para facilitar la adaptación y minimizar el impacto negativo en su trabajo.</p>
---	-----------------------------------	---

4	Jornada de trabajo	<p>Nulo: Mantener las prácticas actuales que evitan la necesidad de horas extras frecuentes y trabajo en días de descanso. Continuar promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, asegurando que las jornadas de trabajo regulares sean suficientes para cumplir con las responsabilidades laborales sin extenderse a horas adicionales.</p> <p>Bajo: Monitorear y gestionar de cerca la necesidad ocasional de horas extras o trabajo en días festivos, asegurando que estos casos sean la excepción y no la regla. Ofrecer compensaciones adecuadas y tiempos de recuperación para aquellos empleados que deben extender sus jornadas laborales.</p> <p>Medio: Implementar una planificación más eficaz del trabajo para minimizar la necesidad de horas extras y trabajo durante los días de descanso. Explorar opciones para optimizar los flujos de trabajo y distribuir las cargas de manera más equitativa entre los equipos para evitar sobrecargas.</p> <p>Alto: Establecer límites estrictos para las horas extras y el trabajo en días festivos, incluyendo políticas que promuevan alternativas como la redistribución de tareas o la contratación de personal adicional durante picos de demanda. Fomentar una cultura que priorice la salud y el bienestar de los empleados por encima de las demandas laborales excesivas.</p> <p>Muy Alto: Revisar completamente las políticas de jornada laboral y realizar cambios estructurales significativos para garantizar que las horas de trabajo no excedan los límites saludables. Implementar estrategias a largo plazo para reequilibrar las cargas de trabajo y asegurar que ningún empleado necesite sacrificar su tiempo de descanso para cumplir con las exigencias laborales.</p>
---	--------------------	--

5	Interferencia en la relación trabajo-familia	<p>Nulo: Continuar fomentando un ambiente de trabajo que respeta el equilibrio entre la vida laboral y personal. Mantener políticas que minimizan la necesidad de llevar trabajo a casa y proporcionar apoyo para que los empleados puedan desconectar completamente fuera del horario laboral.</p> <p>Bajo: Vigilar de cerca para asegurar que las interacciones entre el trabajo y las responsabilidades familiares o personales se mantengan en niveles manejables. Ofrecer talleres sobre gestión del tiempo y establecer límites claros para el trabajo fuera del horario establecido.</p> <p>Medio: Implementar políticas más fuertes para evitar la necesidad de trabajar en casa y reducir las reflexiones sobre las responsabilidades laborales durante el tiempo personal. Considerar la introducción de horarios de trabajo flexibles o teletrabajo para mejorar la compatibilidad entre las responsabilidades laborales y familiares.</p> <p>Alto: Establecer programas de apoyo que aborden específicamente la interferencia entre el trabajo y la vida personal, como servicios de asesoramiento y grupos de apoyo para manejar el estrés. Revisar y ajustar las expectativas de trabajo para asegurar que no invadan innecesariamente en la vida personal de los empleados.</p> <p>Muy Alto: Realizar cambios significativos en las políticas de la empresa para proteger y promover un verdadero equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto puede incluir revisar completamente las cargas de trabajo, introducir políticas de desconexión obligatoria y proporcionar recursos significativos para apoyar tanto la salud mental como física de los empleados.</p>
---	--	--

6	Liderazgo	<p>Nulo: Mantener las prácticas de liderazgo y comunicación actuales que claramente definen y comunican las funciones, objetivos y expectativas a los empleados. Asegurarse de que los supervisores continúen siendo accesibles y apoyen activamente a los empleados en la organización del trabajo y la resolución de problemas.</p> <p>Bajo: Asegurar que todos los empleados reciban retroalimentación regular sobre su desempeño y claridad en sus roles. Pequeñas mejoras en la comunicación pueden implementarse para garantizar que las expectativas sigan siendo claras y que cualquier cambio en los objetivos se comunique de manera efectiva.</p> <p>Medio: Incrementar la capacitación y el desarrollo para los líderes en técnicas de comunicación efectiva y gestión de equipos. Esto incluye asegurarse de que los supervisores estén equipados para integrar los puntos de vista de los empleados en la planificación del trabajo y en la toma de decisiones.</p> <p>Alto: Revisar las políticas de liderazgo para identificar y abordar las brechas en la comunicación entre supervisores y subordinados. Implementar un sistema más estructurado para la resolución de problemas, y aumentar las oportunidades para que los empleados participen en decisiones que afecten su trabajo.</p> <p>Muy Alto: Llevar a cabo una reforma completa de las prácticas de liderazgo, asegurando que todos los supervisores estén plenamente comprometidos en mejorar la organización del trabajo, la resolución de conflictos y la comunicación. Establecer procesos claros y efectivos para la comunicación bidireccional entre empleados y líderes, y proporcionar formación intensiva y continua para los líderes en habilidades de gestión y comunicación.</p>
---	-----------	---

7	Relaciones en el trabajo	<p>Nulo: Continuar fortaleciendo y manteniendo un clima laboral donde la confianza, el respeto mutuo, y la colaboración entre compañeros sean la norma. Promover activamente la inclusión y asegurar que todos los empleados se sientan valorados y parte del equipo.</p> <p>Bajo: Realizar actividades de team building y sesiones de resolución de conflictos para mantener y mejorar las relaciones interpersonales. Fomentar un ambiente donde la ayuda mutua y la colaboración sean reconocidas y recompensadas.</p> <p>Medio: Intensificar los esfuerzos para integrar a todos los empleados en el grupo, especialmente a aquellos que se sientan menos incluidos. Ofrecer talleres sobre habilidades sociales y comunicación efectiva para mejorar la manera en que los compañeros resuelven problemas y colaboran.</p> <p>Alto: Abordar cualquier signo de desconfianza o falta de colaboración con intervenciones específicas como mediación y asesoramiento. Establecer programas de mentoría y apadrinamiento para fortalecer las conexiones entre los empleados y mejorar el apoyo mutuo.</p> <p>Muy Alto: Realizar una evaluación profunda de la cultura de equipo y realizar cambios estructurales si es necesario para reconstruir las relaciones laborales. Implementar políticas que promuevan activamente un trato respetuoso y colaborativo, y llevar a cabo sesiones regulares de formación en habilidades interpersonales y de equipo.</p>
---	--------------------------	---

8	Violencia	<p>Nulo: Continuar promoviendo una cultura laboral que rechace cualquier forma de violencia y asegurar que los empleados se sientan seguros y respetados en todo momento. Mantener y reforzar las políticas de cero tolerancia hacia el acoso y la violencia.</p> <p>Bajo: Monitorear de cerca para detectar signos tempranos de conductas negativas y abordarlas rápidamente. Asegurarse de que todos los empleados conozcan los canales disponibles para reportar incidentes de violencia y acoso, y que se sientan confiados de que dichos reportes serán tratados con seriedad y discreción.</p> <p>Medio: Intensificar la capacitación en prevención del acoso y la violencia laboral para todos los empleados, incluyendo cómo reconocer, responder y reportar estos comportamientos. Evaluar la efectividad de las políticas existentes y hacer ajustes según sea necesario para garantizar que son efectivas en prevenir y abordar la violencia.</p> <p>Alto: Implementar medidas disciplinarias claras y consecuentes para los comportamientos de violencia, junto con un enfoque más fuerte en la rehabilitación y educación de los agresores. Establecer un comité de ética que trabaje activamente en mejorar el clima laboral y resolver las quejas de violencia de manera justa y transparente.</p> <p>Muy Alto: Realizar una revisión exhaustiva y reforma de la cultura y las políticas organizacionales para abordar y erradicar la violencia laboral. Considerar la asistencia de consultores externos especializados en prevención de acoso y violencia laboral para rediseñar completamente las estrategias de intervención y prevención, garantizando que el ambiente de trabajo sea seguro y respetuoso para todos.</p>
---	-----------	---

9	Reconocimiento del desempeño	<p>Nulo: Continuar reforzando y manteniendo las políticas actuales que aseguran una evaluación justa del desempeño, un pago oportuno y adecuado, y un reconocimiento regular de los logros de los empleados. Asegurarse de que estos elementos contribuyan a un fuerte sentido de pertenencia y estabilidad laboral.</p> <p>Bajo: Vigilar de cerca para asegurar que todas las políticas de reconocimiento y evaluación se apliquen de manera justa y consistente. Pequeñas mejoras pueden ser necesarias para garantizar que el pago y el reconocimiento estén alineados con el rendimiento, y que todos los empleados sientan que tienen oportunidades de crecimiento.</p> <p>Medio: Incrementar la frecuencia y la claridad en las evaluaciones de desempeño para garantizar que todos los empleados entiendan cómo pueden mejorar y qué se espera de ellos. Mejorar las estrategias de reconocimiento para asegurar que sean significativas y motivadoras para los empleados.</p> <p>Alto: Implementar un sistema de evaluación y reconocimiento más robusto y transparente que aborde específicamente las percepciones de injusticia o falta de reconocimiento. Asegurarse de que el sistema de pago sea percibido como justo y que refleje adecuadamente el rendimiento y la contribución de cada empleado.</p> <p>Muy Alto: Realizar una revisión exhaustiva de las políticas de evaluación, reconocimiento y remuneración para corregir cualquier desequilibrio significativo que pueda estar afectando la moral y el sentido de pertenencia de los empleados. Considerar la reestructuración de los sistemas de recompensa y promoción para garantizar que sean completamente equitativos y que apoyen el desarrollo profesional y personal de todos los empleados.</p>
---	------------------------------	--



10	<p>Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad</p>	<p>Nulo: Continuar fomentando un ambiente de trabajo que promueva la estabilidad y reduzca la rotación de personal. Mantener las políticas que contribuyen al orgullo y al compromiso de los empleados hacia su lugar de trabajo, asegurando que se sientan valorados y parte integral de la empresa.</p> <p>Bajo: Monitorear las tendencias de rotación para identificar causas subyacentes y abordarlas antes de que impacten negativamente la percepción de estabilidad. Reconocer y celebrar los logros del equipo y los individuos para fomentar el orgullo y el compromiso.</p> <p>Medio: Implementar estrategias específicas para mejorar la retención de empleados, como programas de desarrollo profesional y beneficios mejorados. Aumentar las actividades que refuerzen la cultura empresarial y el sentido de pertenencia, como eventos de team building y reuniones de reconocimiento.</p> <p>Alto: Abordar directamente cualquier factor que contribuya a la alta rotación de personal, como condiciones laborales inadecuadas o insatisfacción con la gestión. Implementar cambios significativos en las políticas de recursos humanos para mejorar la satisfacción y estabilidad del empleado.</p> <p>Muy Alto: Llevar a cabo una revisión exhaustiva de las políticas y prácticas de gestión de personal para transformar la cultura organizacional. Esto puede incluir la reevaluación de las estrategias de contratación y retención, la mejora de los canales de comunicación y la implementación de un sistema robusto para el desarrollo y reconocimiento de los empleados.</p>
----	---	--



## 11.1. Recomendaciones específicas:

Con base en los resultados obtenidos, se ha identificado la necesidad de implementar mejoras en áreas clave (dominios) Falta de control sobre el trabajo - **67.92%** Jornada de trabajo - **57.92%** Reconocimiento del desempeño - **40.42%** Liderazgo - **38.75%** Las recomendaciones propuestas a continuación buscan abordar estas problemáticas y mejorar el entorno laboral en su conjunto. Es importante destacar que la implementación o selección de las acciones a seguir debe realizarse en conjunto con los colaboradores involucrados, ya que esta participación activa no solo garantiza que las medidas adoptadas sean pertinentes y efectivas, sino que también mejora significativamente la percepción del entorno organizacional. Al involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones y en el diseño de las soluciones, se fomenta un clima de confianza, compromiso y corresponsabilidad, contribuyendo a un ambiente de trabajo más saludable, productivo y colaborativo.

### 1. Falta de Control sobre el Trabajo (67.92%)

En el sector automotriz, es crucial empoderar a los empleados para que tengan un mayor control sobre su trabajo, lo que mejorará tanto su satisfacción como la productividad. Para abordar esta área, se sugieren las siguientes recomendaciones:

- **Delegación de responsabilidades:** Distribuir las tareas de manera equitativa entre los empleados, otorgando mayor autonomía en la toma de decisiones dentro de su ámbito laboral.
- **Formación continua:** Implementar programas de capacitación técnica y de gestión que fortalezcan las habilidades de los trabajadores, permitiéndoles tomar decisiones informadas y oportunas en el día a día.
- **Uso de herramientas digitales de gestión:** Incorporar software que permita a los empleados organizar sus tareas, priorizar actividades y gestionar su carga de trabajo de manera más eficiente.
- **Participación en la toma de decisiones:** Fomentar que los trabajadores participen activamente en la mejora de procesos productivos, dándoles voz en las decisiones operativas.
- **Retroalimentación constante:** Proporcionar comentarios frecuentes y constructivos para que los empleados ajusten su desempeño según los objetivos y estándares de calidad de la empresa.
- **Plan de capacitación:** Mejorar/Implementar planes de capacitación por colaborador y por área, utilizando metodologías probadas que favorezcan el crecimiento dentro de la empresa y/o la retroalimentación del desarrollo ocupacional.
- **Fortalecer los otros dominios:** Se recomienda estudios periódicos de tiempo y carga de trabajo; mejorar los mecanismos de delegación de actividades, capacitación en objetivos del puesto o KPI/OKR; así también capacitar a los colaboradores en la organización del tiempo y las actividades; esto con el fin de limitar el incremento en esta categoría o en su defecto afectar la categoría positivamente.

## 2. Jornada de trabajo (57.92%)

En el sector industrial automotriz, una adecuada gestión de la jornada laboral es esencial para garantizar la productividad y el bienestar de los trabajadores.

- **Implementación de horarios flexibles:** Permitir que los empleados ajusten su jornada laboral dentro de los límites establecidos, facilitando un mejor equilibrio entre sus responsabilidades personales y profesionales.
- **Limitación de horas extras:** Restringir las horas de trabajo adicional y asegurar que se respeten los períodos de descanso, evitando la fatiga acumulada y mejorando la seguridad en el trabajo.
- **Rotación de turnos:** Establecer un sistema que alterne entre turnos diurnos y nocturnos de manera equitativa, garantizando que los empleados tengan tiempo suficiente para descansar.
- **Distribución equitativa de la carga laboral:** Asegurar que las tareas sean distribuidas de manera justa entre todos los empleados, evitando la sobrecarga de trabajo en ciertos equipos o personas.
- **Optimización de las pausas laborales:** Promover el uso eficiente de los descansos durante la jornada, asegurando que los trabajadores tengan tiempo adecuado para recuperarse, contribuyendo a su bienestar general.
- **Fortalecer los otros dominios:** Se recomienda respetar los tiempos de descanso y los días no laborables de los colaboradores, establecer espacios y políticas en la empresa para la atención de asuntos personales en horario laboral; establecer o actualizar políticas respecto a permisos para asuntos personales y/o de emergencias personales. Actualizar la NOM-037.

## 3. Reconocimiento del desempeño (40.42%)

En el sector industrial automotriz, el ejercicio del reconocimiento del desempeño, incrementará la productividad y sentido de pertenencia e impactará positivamente en el bienestar de los trabajadores por lo que se recomienda.

- **Establecer un sistema de incentivos económicos basado en el desempeño:** Ofrecer bonificaciones, aumentos salariales o recompensas financieras para aquellos empleados que superen las expectativas, motivando a un mayor esfuerzo y compromiso.
- **Desarrollar un programa de reconocimiento público y formal:** Implementar iniciativas como "Empleado del Mes" o eventos especiales para destacar los logros, lo que refuerza el sentido de logro y aumenta la moral del equipo.
- **Promover oportunidades de desarrollo profesional:** Ofrecer ascensos, capacitaciones especializadas o nuevos desafíos a los empleados con un desempeño destacado, lo que fomenta la lealtad y retención del talento.
- **Fomentar la participación de los líderes en el reconocimiento constante:** Asegurar que los líderes y supervisores ofrezcan retroalimentación y reconocimiento inmediato por el buen desempeño, fortaleciendo la relación entre empleados y liderazgo.

- **Personalizar el reconocimiento según las preferencias de cada empleado:** Adaptar las recompensas y elogios a las motivaciones individuales de los empleados, asegurando que el reconocimiento sea percibido como significativo y motivador.

#### 4. Liderazgo (38.75%)

El liderazgo efectivo es fundamental para mejorar el clima laboral y la cohesión dentro del equipo de trabajo. Se recomiendan las siguientes acciones:

- **Liderazgo participativo:** Involucrar a los empleados en la toma de decisiones clave, promoviendo su sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos organizacionales.
- **Capacitación en liderazgo:** Desarrollar programas de formación para supervisores y mandos medios, enfocándose en habilidades blandas como la empatía, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva.
- **Comunicación abierta:** Establecer canales de comunicación claros y efectivos, asegurando que las directrices y expectativas sean comprensibles y accesibles para todos los niveles.
- **Programas de mentoría:** Crear sistemas de mentoría entre los empleados para fomentar el desarrollo profesional y el intercambio de conocimientos, fortaleciendo la cohesión del equipo.
- **Reconocimiento al desempeño:** Instituir mecanismos de reconocimiento y recompensas para destacar el buen trabajo de los colaboradores, creando un entorno laboral positivo y motivador.
- **Fortalecer los otros dominios:** Informar sobre los mecanismos de quejas y denuncias de violencia laboral y asegurarse que funcionen adecuadamente; capacitar todo el personal en temas de prevención de la violencia laboral, incentivar la relación y cercanía de los colaboradores con sus superiores y viceversa, fomentar las actividades que favorezcan la cohesión de equipo y la comunicación vertical; reconocer las acciones de liderazgo positivo y buenas prácticas en el manejo de equipos de trabajo.

## 12. DATOS DEL RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN

**Nombre:** Javier Enrique Martínez Becerra

**Número de cédula profesional:** 0518000588

## 13. ANEXOS

### 13.1. ATS y Calificación final

FOLIO	ATS	FOLIO	FINAL
S - 107	Necesaria	S - 013	Muy Alto
S - 119	Necesaria	S - 026	Muy Alto
S - 126	Necesaria	S - 031	Muy Alto
S - 127	Necesaria	S - 124	Muy Alto
S - 128	Necesaria	S - 127	Muy Alto
S - 139	Necesaria	S - 128	Muy Alto
S - 175	Necesaria	S - 150	Muy Alto
S - 199	Necesaria	S - 159	Muy Alto
S - 206	Necesaria	S - 207	Muy Alto
S - 231	Necesaria	S - 239	Muy Alto
S - 001	No necesita atención	S - 002	Alto
S - 002	No necesita atención	S - 003	Alto
S - 003	No necesita atención	S - 009	Alto

S - 004	<b>No necesita atención</b>	S - 010	<b>Alto</b>
S - 005	<b>No necesita atención</b>	S - 011	<b>Alto</b>
S - 006	<b>No necesita atención</b>	S - 014	<b>Alto</b>
S - 007	<b>No necesita atención</b>	S - 017	<b>Alto</b>
S - 008	<b>No necesita atención</b>	S - 018	<b>Alto</b>
S - 009	<b>No necesita atención</b>	S - 020	<b>Alto</b>
S - 010	<b>No necesita atención</b>	S - 022	<b>Alto</b>
S - 011	<b>No necesita atención</b>	S - 024	<b>Alto</b>
S - 012	<b>No necesita atención</b>	S - 028	<b>Alto</b>
S - 013	<b>No necesita atención</b>	S - 030	<b>Alto</b>
S - 014	<b>No necesita atención</b>	S - 035	<b>Alto</b>
S - 015	<b>No necesita atención</b>	S - 036	<b>Alto</b>
S - 016	<b>No necesita atención</b>	S - 039	<b>Alto</b>
S - 017	<b>No necesita atención</b>	S - 044	<b>Alto</b>
S - 018	<b>No necesita atención</b>	S - 045	<b>Alto</b>
S - 019	<b>No necesita atención</b>	S - 046	<b>Alto</b>
S - 020	<b>No necesita atención</b>	S - 059	<b>Alto</b>



**LEAR**

S - 021	<b>No necesita atención</b>	S - 062	<b>Alto</b>
S - 022	<b>No necesita atención</b>	S - 084	<b>Alto</b>
S - 023	<b>No necesita atención</b>	S - 087	<b>Alto</b>
S - 024	<b>No necesita atención</b>	S - 097	<b>Alto</b>
S - 025	<b>No necesita atención</b>	S - 106	<b>Alto</b>
S - 026	<b>No necesita atención</b>	S - 117	<b>Alto</b>
S - 027	<b>No necesita atención</b>	S - 125	<b>Alto</b>
S - 028	<b>No necesita atención</b>	S - 126	<b>Alto</b>
S - 029	<b>No necesita atención</b>	S - 129	<b>Alto</b>
S - 030	<b>No necesita atención</b>	S - 139	<b>Alto</b>
S - 031	<b>No necesita atención</b>	S - 145	<b>Alto</b>
S - 032	<b>No necesita atención</b>	S - 146	<b>Alto</b>
S - 033	<b>No necesita atención</b>	S - 148	<b>Alto</b>
S - 034	<b>No necesita atención</b>	S - 149	<b>Alto</b>
S - 035	<b>No necesita atención</b>	S - 166	<b>Alto</b>
S - 036	<b>No necesita atención</b>	S - 172	<b>Alto</b>
S - 037	<b>No necesita atención</b>	S - 173	<b>Alto</b>



**LEAR**

S - 038	<b>No necesita atención</b>	S - 174	<b>Alto</b>
S - 039	<b>No necesita atención</b>	S - 175	<b>Alto</b>
S - 040	<b>No necesita atención</b>	S - 178	<b>Alto</b>
S - 041	<b>No necesita atención</b>	S - 184	<b>Alto</b>
S - 042	<b>No necesita atención</b>	S - 185	<b>Alto</b>
S - 043	<b>No necesita atención</b>	S - 186	<b>Alto</b>
S - 044	<b>No necesita atención</b>	S - 187	<b>Alto</b>
S - 045	<b>No necesita atención</b>	S - 188	<b>Alto</b>
S - 046	<b>No necesita atención</b>	S - 189	<b>Alto</b>
S - 047	<b>No necesita atención</b>	S - 190	<b>Alto</b>
S - 048	<b>No necesita atención</b>	S - 191	<b>Alto</b>
S - 049	<b>No necesita atención</b>	S - 194	<b>Alto</b>
S - 050	<b>No necesita atención</b>	S - 199	<b>Alto</b>
S - 051	<b>No necesita atención</b>	S - 200	<b>Alto</b>
S - 052	<b>No necesita atención</b>	S - 201	<b>Alto</b>
S - 053	<b>No necesita atención</b>	S - 202	<b>Alto</b>
S - 054	<b>No necesita atención</b>	S - 203	<b>Alto</b>



**LEAR**

S - 055	<b>No necesita atención</b>	S - 204	<b>Alto</b>
S - 056	<b>No necesita atención</b>	S - 206	<b>Alto</b>
S - 057	<b>No necesita atención</b>	S - 208	<b>Alto</b>
S - 058	<b>No necesita atención</b>	S - 209	<b>Alto</b>
S - 059	<b>No necesita atención</b>	S - 212	<b>Alto</b>
S - 060	<b>No necesita atención</b>	S - 213	<b>Alto</b>
S - 061	<b>No necesita atención</b>	S - 214	<b>Alto</b>
S - 062	<b>No necesita atención</b>	S - 219	<b>Alto</b>
S - 063	<b>No necesita atención</b>	S - 220	<b>Alto</b>
S - 064	<b>No necesita atención</b>	S - 221	<b>Alto</b>
S - 065	<b>No necesita atención</b>	S - 222	<b>Alto</b>
S - 066	<b>No necesita atención</b>	S - 223	<b>Alto</b>
S - 067	<b>No necesita atención</b>	S - 224	<b>Alto</b>
S - 068	<b>No necesita atención</b>	S - 230	<b>Alto</b>
S - 069	<b>No necesita atención</b>	S - 237	<b>Alto</b>
S - 070	<b>No necesita atención</b>	S - 240	<b>Alto</b>
S - 071	<b>No necesita atención</b>	S - 001	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 072	<b>No necesita atención</b>	S - 007	<b>Medio</b>
S - 073	<b>No necesita atención</b>	S - 012	<b>Medio</b>
S - 074	<b>No necesita atención</b>	S - 016	<b>Medio</b>
S - 075	<b>No necesita atención</b>	S - 021	<b>Medio</b>
S - 076	<b>No necesita atención</b>	S - 029	<b>Medio</b>
S - 077	<b>No necesita atención</b>	S - 034	<b>Medio</b>
S - 078	<b>No necesita atención</b>	S - 038	<b>Medio</b>
S - 079	<b>No necesita atención</b>	S - 043	<b>Medio</b>
S - 080	<b>No necesita atención</b>	S - 047	<b>Medio</b>
S - 081	<b>No necesita atención</b>	S - 052	<b>Medio</b>
S - 082	<b>No necesita atención</b>	S - 054	<b>Medio</b>
S - 083	<b>No necesita atención</b>	S - 058	<b>Medio</b>
S - 084	<b>No necesita atención</b>	S - 063	<b>Medio</b>
S - 085	<b>No necesita atención</b>	S - 064	<b>Medio</b>
S - 086	<b>No necesita atención</b>	S - 065	<b>Medio</b>
S - 087	<b>No necesita atención</b>	S - 066	<b>Medio</b>
S - 088	<b>No necesita atención</b>	S - 067	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 089	<b>No necesita atención</b>	S - 068	<b>Medio</b>
S - 090	<b>No necesita atención</b>	S - 069	<b>Medio</b>
S - 091	<b>No necesita atención</b>	S - 074	<b>Medio</b>
S - 092	<b>No necesita atención</b>	S - 077	<b>Medio</b>
S - 093	<b>No necesita atención</b>	S - 082	<b>Medio</b>
S - 094	<b>No necesita atención</b>	S - 085	<b>Medio</b>
S - 095	<b>No necesita atención</b>	S - 086	<b>Medio</b>
S - 096	<b>No necesita atención</b>	S - 090	<b>Medio</b>
S - 097	<b>No necesita atención</b>	S - 091	<b>Medio</b>
S - 098	<b>No necesita atención</b>	S - 092	<b>Medio</b>
S - 099	<b>No necesita atención</b>	S - 093	<b>Medio</b>
S - 100	<b>No necesita atención</b>	S - 095	<b>Medio</b>
S - 101	<b>No necesita atención</b>	S - 096	<b>Medio</b>
S - 102	<b>No necesita atención</b>	S - 100	<b>Medio</b>
S - 103	<b>No necesita atención</b>	S - 102	<b>Medio</b>
S - 104	<b>No necesita atención</b>	S - 113	<b>Medio</b>
S - 105	<b>No necesita atención</b>	S - 114	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 106	<b>No necesita atención</b>	S - 118	<b>Medio</b>
S - 108	<b>No necesita atención</b>	S - 119	<b>Medio</b>
S - 109	<b>No necesita atención</b>	S - 120	<b>Medio</b>
S - 110	<b>No necesita atención</b>	S - 121	<b>Medio</b>
S - 111	<b>No necesita atención</b>	S - 122	<b>Medio</b>
S - 112	<b>No necesita atención</b>	S - 123	<b>Medio</b>
S - 113	<b>No necesita atención</b>	S - 132	<b>Medio</b>
S - 114	<b>No necesita atención</b>	S - 134	<b>Medio</b>
S - 115	<b>No necesita atención</b>	S - 135	<b>Medio</b>
S - 116	<b>No necesita atención</b>	S - 136	<b>Medio</b>
S - 117	<b>No necesita atención</b>	S - 140	<b>Medio</b>
S - 118	<b>No necesita atención</b>	S - 141	<b>Medio</b>
S - 120	<b>No necesita atención</b>	S - 143	<b>Medio</b>
S - 121	<b>No necesita atención</b>	S - 144	<b>Medio</b>
S - 122	<b>No necesita atención</b>	S - 152	<b>Medio</b>
S - 123	<b>No necesita atención</b>	S - 157	<b>Medio</b>
S - 124	<b>No necesita atención</b>	S - 163	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 125	<b>No necesita atención</b>	S - 164	<b>Medio</b>
S - 129	<b>No necesita atención</b>	S - 165	<b>Medio</b>
S - 130	<b>No necesita atención</b>	S - 176	<b>Medio</b>
S - 131	<b>No necesita atención</b>	S - 177	<b>Medio</b>
S - 132	<b>No necesita atención</b>	S - 180	<b>Medio</b>
S - 133	<b>No necesita atención</b>	S - 181	<b>Medio</b>
S - 134	<b>No necesita atención</b>	S - 192	<b>Medio</b>
S - 135	<b>No necesita atención</b>	S - 193	<b>Medio</b>
S - 136	<b>No necesita atención</b>	S - 215	<b>Medio</b>
S - 137	<b>No necesita atención</b>	S - 217	<b>Medio</b>
S - 138	<b>No necesita atención</b>	S - 218	<b>Medio</b>
S - 140	<b>No necesita atención</b>	S - 226	<b>Medio</b>
S - 141	<b>No necesita atención</b>	S - 232	<b>Medio</b>
S - 142	<b>No necesita atención</b>	S - 233	<b>Medio</b>
S - 143	<b>No necesita atención</b>	S - 236	<b>Medio</b>
S - 144	<b>No necesita atención</b>	S - 005	<b>Bajo</b>
S - 145	<b>No necesita atención</b>	S - 006	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 146	<b>No necesita atención</b>	S - 008	<b>Bajo</b>
S - 147	<b>No necesita atención</b>	S - 015	<b>Bajo</b>
S - 148	<b>No necesita atención</b>	S - 019	<b>Bajo</b>
S - 149	<b>No necesita atención</b>	S - 023	<b>Bajo</b>
S - 150	<b>No necesita atención</b>	S - 025	<b>Bajo</b>
S - 151	<b>No necesita atención</b>	S - 037	<b>Bajo</b>
S - 152	<b>No necesita atención</b>	S - 048	<b>Bajo</b>
S - 153	<b>No necesita atención</b>	S - 049	<b>Bajo</b>
S - 154	<b>No necesita atención</b>	S - 050	<b>Bajo</b>
S - 155	<b>No necesita atención</b>	S - 051	<b>Bajo</b>
S - 156	<b>No necesita atención</b>	S - 053	<b>Bajo</b>
S - 157	<b>No necesita atención</b>	S - 055	<b>Bajo</b>
S - 158	<b>No necesita atención</b>	S - 056	<b>Bajo</b>
S - 159	<b>No necesita atención</b>	S - 060	<b>Bajo</b>
S - 160	<b>No necesita atención</b>	S - 061	<b>Bajo</b>
S - 161	<b>No necesita atención</b>	S - 070	<b>Bajo</b>
S - 162	<b>No necesita atención</b>	S - 071	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 163	<b>No necesita atención</b>	S - 072	<b>Bajo</b>
S - 164	<b>No necesita atención</b>	S - 073	<b>Bajo</b>
S - 165	<b>No necesita atención</b>	S - 075	<b>Bajo</b>
S - 166	<b>No necesita atención</b>	S - 076	<b>Bajo</b>
S - 167	<b>No necesita atención</b>	S - 078	<b>Bajo</b>
S - 168	<b>No necesita atención</b>	S - 080	<b>Bajo</b>
S - 169	<b>No necesita atención</b>	S - 083	<b>Bajo</b>
S - 170	<b>No necesita atención</b>	S - 089	<b>Bajo</b>
S - 171	<b>No necesita atención</b>	S - 094	<b>Bajo</b>
S - 172	<b>No necesita atención</b>	S - 098	<b>Bajo</b>
S - 173	<b>No necesita atención</b>	S - 099	<b>Bajo</b>
S - 174	<b>No necesita atención</b>	S - 101	<b>Bajo</b>
S - 176	<b>No necesita atención</b>	S - 104	<b>Bajo</b>
S - 177	<b>No necesita atención</b>	S - 107	<b>Bajo</b>
S - 178	<b>No necesita atención</b>	S - 108	<b>Bajo</b>
S - 179	<b>No necesita atención</b>	S - 109	<b>Bajo</b>
S - 180	<b>No necesita atención</b>	S - 110	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 181	<b>No necesita atención</b>	S - 111	<b>Bajo</b>
S - 182	<b>No necesita atención</b>	S - 112	<b>Bajo</b>
S - 183	<b>No necesita atención</b>	S - 115	<b>Bajo</b>
S - 184	<b>No necesita atención</b>	S - 130	<b>Bajo</b>
S - 185	<b>No necesita atención</b>	S - 131	<b>Bajo</b>
S - 186	<b>No necesita atención</b>	S - 133	<b>Bajo</b>
S - 187	<b>No necesita atención</b>	S - 137	<b>Bajo</b>
S - 188	<b>No necesita atención</b>	S - 138	<b>Bajo</b>
S - 189	<b>No necesita atención</b>	S - 142	<b>Bajo</b>
S - 190	<b>No necesita atención</b>	S - 151	<b>Bajo</b>
S - 191	<b>No necesita atención</b>	S - 153	<b>Bajo</b>
S - 192	<b>No necesita atención</b>	S - 154	<b>Bajo</b>
S - 193	<b>No necesita atención</b>	S - 155	<b>Bajo</b>
S - 194	<b>No necesita atención</b>	S - 156	<b>Bajo</b>
S - 195	<b>No necesita atención</b>	S - 158	<b>Bajo</b>
S - 196	<b>No necesita atención</b>	S - 162	<b>Bajo</b>
S - 197	<b>No necesita atención</b>	S - 167	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 198	<b>No necesita atención</b>	S - 169	<b>Bajo</b>
S - 200	<b>No necesita atención</b>	S - 170	<b>Bajo</b>
S - 201	<b>No necesita atención</b>	S - 171	<b>Bajo</b>
S - 202	<b>No necesita atención</b>	S - 179	<b>Bajo</b>
S - 203	<b>No necesita atención</b>	S - 182	<b>Bajo</b>
S - 204	<b>No necesita atención</b>	S - 183	<b>Bajo</b>
S - 205	<b>No necesita atención</b>	S - 196	<b>Bajo</b>
S - 207	<b>No necesita atención</b>	S - 198	<b>Bajo</b>
S - 208	<b>No necesita atención</b>	S - 205	<b>Bajo</b>
S - 209	<b>No necesita atención</b>	S - 210	<b>Bajo</b>
S - 210	<b>No necesita atención</b>	S - 211	<b>Bajo</b>
S - 211	<b>No necesita atención</b>	S - 225	<b>Bajo</b>
S - 212	<b>No necesita atención</b>	S - 228	<b>Bajo</b>
S - 213	<b>No necesita atención</b>	S - 231	<b>Bajo</b>
S - 214	<b>No necesita atención</b>	S - 234	<b>Bajo</b>
S - 215	<b>No necesita atención</b>	S - 004	<b>Nulo</b>
S - 216	<b>No necesita atención</b>	S - 027	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 217	<b>No necesita atención</b>	S - 032	<b>Nulo</b>
S - 218	<b>No necesita atención</b>	S - 033	<b>Nulo</b>
S - 219	<b>No necesita atención</b>	S - 040	<b>Nulo</b>
S - 220	<b>No necesita atención</b>	S - 041	<b>Nulo</b>
S - 221	<b>No necesita atención</b>	S - 042	<b>Nulo</b>
S - 222	<b>No necesita atención</b>	S - 057	<b>Nulo</b>
S - 223	<b>No necesita atención</b>	S - 079	<b>Nulo</b>
S - 224	<b>No necesita atención</b>	S - 081	<b>Nulo</b>
S - 225	<b>No necesita atención</b>	S - 088	<b>Nulo</b>
S - 226	<b>No necesita atención</b>	S - 103	<b>Nulo</b>
S - 227	<b>No necesita atención</b>	S - 105	<b>Nulo</b>
S - 228	<b>No necesita atención</b>	S - 116	<b>Nulo</b>
S - 229	<b>No necesita atención</b>	S - 147	<b>Nulo</b>
S - 230	<b>No necesita atención</b>	S - 160	<b>Nulo</b>
S - 232	<b>No necesita atención</b>	S - 161	<b>Nulo</b>
S - 233	<b>No necesita atención</b>	S - 168	<b>Nulo</b>
S - 234	<b>No necesita atención</b>	S - 195	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 235	<b>No necesita atención</b>	S - 197	<b>Nulo</b>
S - 236	<b>No necesita atención</b>	S - 216	<b>Nulo</b>
S - 237	<b>No necesita atención</b>	S - 227	<b>Nulo</b>
S - 238	<b>No necesita atención</b>	S - 229	<b>Nulo</b>
S - 239	<b>No necesita atención</b>	S - 235	<b>Nulo</b>
S - 240	<b>No necesita atención</b>	S - 238	<b>Nulo</b>

## 13.2. Categorías

FOLIO	Ambiente de trabajo	Factores propios de la actividad	Organización del tiempo de trabajo	Liderazgo y relaciones en el trabajo	Entorno organizacional
S - 001	Medio	Medio	Nulo	Bajo	Bajo
S - 002	Nulo	Muy Alto	Alto	Alto	Medio
S - 003	Nulo	Alto	Alto	Medio	Medio
S - 004	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 005	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Bajo
S - 006	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Nulo
S - 007	Nulo	Alto	Bajo	Bajo	Medio
S - 008	Nulo	Medio	Bajo	Bajo	Nulo
S - 009	Nulo	Medio	Alto	Medio	Bajo
S - 010	Nulo	Alto	Bajo	Medio	Medio
S - 011	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Medio
S - 012	Bajo	Medio	Nulo	Medio	Nulo
S - 013	Bajo	Medio	Medio	Muy Alto	Alto
S - 014	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Medio



S - 015	Nulo	Medio	Bajo	Nulo	Medio
S - 016	Nulo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
S - 017	Nulo	Alto	Nulo	Alto	Medio
S - 018	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio
S - 019	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Nulo
S - 020	Nulo	Alto	Nulo	Bajo	Medio
S - 021	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Nulo
S - 022	Nulo	Medio	Bajo	Medio	Medio
S - 023	Nulo	Medio	Bajo	Bajo	Nulo
S - 024	Bajo	Alto	Muy Alto	Alto	Alto
S - 025	Nulo	Medio	Bajo	Bajo	Nulo
S - 026	Nulo	Alto	Muy Alto	Alto	Muy Alto
S - 027	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 028	Nulo	Alto	Medio	Medio	Nulo
S - 029	Nulo	Alto	Nulo	Bajo	Medio
S - 030	Nulo	Alto	Bajo	Bajo	Alto
S - 031	Nulo	Alto	Muy Alto	Alto	Muy Alto



**LEAR**

S - 032	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 033	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 034	Nulo	Alto	Medio	Bajo	Bajo
S - 035	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Alto
S - 036	Nulo	Alto	Alto	Alto	Muy Alto
S - 037	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Medio
S - 038	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Alto
S - 039	Nulo	Medio	Medio	Alto	Alto
S - 040	Nulo	Bajo	Medio	Nulo	Nulo
S - 041	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 042	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 043	Nulo	Bajo	Alto	Medio	Alto
S - 044	Nulo	Medio	Medio	Medio	Alto
S - 045	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Muy Alto
S - 046	Nulo	Alto	Nulo	Medio	Alto
S - 047	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Medio
S - 048	Nulo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo



**LEAR**

S - 049	Nulo	Bajo	Bajo	Nulo	Nulo
S - 050	Bajo	Bajo	Medio	Nulo	Nulo
S - 051	Nulo	Medio	Bajo	Nulo	Nulo
S - 052	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Medio
S - 053	Nulo	Bajo	Bajo	Nulo	Nulo
S - 054	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Nulo
S - 055	Nulo	Bajo	Bajo	Bajo	Nulo
S - 056	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Nulo
S - 057	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Bajo
S - 058	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
S - 059	Nulo	Alto	Medio	Bajo	Bajo
S - 060	Nulo	Alto	Nulo	Nulo	Nulo
S - 061	Nulo	Bajo	Medio	Bajo	Nulo
S - 062	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto
S - 063	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
S - 064	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Bajo
S - 065	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Medio



**LEAR**

S - 066	Nulo	Medio	Alto	Bajo	Medio
S - 067	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Medio
S - 068	Nulo	Medio	Bajo	Bajo	Alto
S - 069	Nulo	Medio	Bajo	Bajo	Alto
S - 070	Nulo	Medio	Medio	Nulo	Nulo
S - 071	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Bajo
S - 072	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Bajo
S - 073	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 074	Nulo	Alto	Medio	Bajo	Bajo
S - 075	Bajo	Bajo	Nulo	Bajo	Bajo
S - 076	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 077	Nulo	Medio	Alto	Nulo	Nulo
S - 078	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 079	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 080	Nulo	Medio	Medio	Nulo	Nulo
S - 081	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 082	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Bajo



**LEAR**

S - 083	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
S - 084	Nulo	Alto	Medio	Alto	Alto
S - 085	Nulo	Alto	Bajo	Bajo	Nulo
S - 086	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Bajo
S - 087	Nulo	Alto	Medio	Bajo	Bajo
S - 088	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 089	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Bajo
S - 090	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio
S - 091	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Medio
S - 092	Nulo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
S - 093	Nulo	Bajo	Bajo	Medio	Medio
S - 094	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Bajo
S - 095	Bajo	Medio	Nulo	Bajo	Medio
S - 096	Nulo	Medio	Bajo	Medio	Medio
S - 097	Nulo	Medio	Bajo	Alto	Alto
S - 098	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Bajo
S - 099	Nulo	Bajo	Alto	Bajo	Nulo



**LEAR**

S - 100	Nulo	Bajo	Alto	Bajo	Bajo
S - 101	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Medio
S - 102	Bajo	Medio	Nulo	Bajo	Nulo
S - 103	Nulo	Medio	Nulo	Nulo	Nulo
S - 104	Bajo	Medio	Nulo	Bajo	Nulo
S - 105	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 106	Nulo	Bajo	Nulo	Alto	Medio
S - 107	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 108	Nulo	Bajo	Bajo	Bajo	Nulo
S - 109	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 110	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Nulo
S - 111	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 112	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 113	Nulo	Medio	Medio	Medio	Medio
S - 114	Nulo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
S - 115	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 116	Nulo	Bajo	Medio	Nulo	Nulo



**LEAR**

S - 117	Bajo	Medio	Nulo	Alto	Alto
S - 118	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Alto
S - 119	Nulo	Medio	Alto	Medio	Nulo
S - 120	Nulo	Medio	Medio	Medio	Nulo
S - 121	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Nulo
S - 122	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio
S - 123	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Alto
S - 124	Bajo	Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
S - 125	Bajo	Medio	Muy Alto	Medio	Medio
S - 126	Nulo	Alto	Nulo	Alto	Alto
S - 127	Bajo	Medio	Medio	Muy Alto	Alto
S - 128	Nulo	Medio	Medio	Muy Alto	Muy Alto
S - 129	Nulo	Medio	Nulo	Alto	Bajo
S - 130	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Bajo
S - 131	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Bajo
S - 132	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Bajo
S - 133	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Bajo



**LEAR**

S - 134	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
S - 135		Medio	Bajo	Medio	Bajo
S - 136	Nulo	Bajo	Nulo	Alto	Medio
S - 137	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Alto
S - 138	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 139	Nulo	Medio	Medio	Alto	Medio
S - 140	Nulo	Medio	Bajo	Medio	Alto
S - 141	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Medio
S - 142	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 143	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Nulo
S - 144	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Medio
S - 145	Bajo	Medio	Nulo	Alto	Muy Alto
S - 146	Bajo	Medio	Nulo	Alto	Medio
S - 147	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 148	Nulo	Medio	Alto	Bajo	Alto
S - 149	Nulo	Alto	Bajo	Medio	Nulo
S - 150	Nulo	Alto	Muy Alto	Alto	Muy Alto



**LEAR**

S - 151	Nulo	Bajo	Medio	Bajo	Nulo
S - 152	Nulo	Bajo	Nulo	Medio	Medio
S - 153	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Bajo
S - 154	Nulo	Medio	Nulo	Nulo	Nulo
S - 155	Nulo	Medio	Medio	Nulo	Nulo
S - 156	Nulo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
S - 157	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Bajo
S - 158	Nulo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
S - 159	Bajo	Alto	Medio	Muy Alto	Alto
S - 160	Nulo	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo
S - 161	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Bajo
S - 162	Bajo	Medio	Nulo	Nulo	Nulo
S - 163	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
S - 164	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Nulo
S - 165	Nulo	Medio	Muy Alto	Bajo	Nulo
S - 166	Nulo	Alto	Nulo	Bajo	Bajo
S - 167	Bajo	Medio	Nulo	Nulo	Bajo



**LEAR**

S - 168	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 169	Nulo	Medio	Nulo	Nulo	Nulo
S - 170	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Nulo
S - 171	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 172	Bajo	Alto	Bajo	Medio	Nulo
S - 173	Nulo	Medio	Muy Alto	Bajo	Nulo
S - 174	Nulo	Alto	Alto	Bajo	Medio
S - 175	Nulo	Medio	Bajo	Medio	Medio
S - 176	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Bajo
S - 177	Nulo	Medio	Bajo	Medio	Bajo
S - 178	Nulo	Medio	Nulo	Alto	Medio
S - 179	Nulo	Bajo	Nulo	Medio	Nulo
S - 180	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Medio
S - 181	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Nulo
S - 182	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 183	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Bajo
S - 184	Nulo	Medio	Nulo	Muy Alto	Alto



**LEAR**

S - 185	Nulo	Medio	Medio	Alto	Medio
S - 186	Nulo	Medio	Alto	Alto	Medio
S - 187	Nulo	Medio	Alto	Alto	Medio
S - 188	Nulo	Medio	Medio	Medio	Medio
S - 189	Nulo	Medio	Muy Alto	Alto	Bajo
S - 190	Nulo	Medio	Medio	Medio	Alto
S - 191	Bajo	Medio	Medio	Alto	Medio
S - 192	Nulo	Medio	Medio	Bajo	Alto
S - 193	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Alto
S - 194	Nulo	Alto	Alto	Alto	Alto
S - 195	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 196	Nulo	Bajo	Medio	Bajo	Nulo
S - 197	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 198	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 199	Nulo	Alto	Medio	Medio	Alto
S - 200	Nulo	Medio	Alto	Alto	Medio
S - 201	Bajo	Alto	Alto	Alto	Bajo



**LEAR**

S - 202	Nulo	Medio	Muy Alto	Alto	Alto
S - 203	Nulo	Medio	Muy Alto	Medio	Medio
S - 204	Nulo	Medio	Medio	Medio	Medio
S - 205	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Bajo
S - 206	Nulo	Muy Alto	Nulo	Alto	Medio
S - 207	Nulo	Muy Alto	Muy Alto	Alto	Alto
S - 208	Nulo	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo
S - 209	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio
S - 210	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Nulo
S - 211	Nulo	Medio	Bajo	Nulo	Nulo
S - 212	Nulo	Alto	Alto	Medio	Alto
S - 213	Bajo	Muy Alto	Medio	Medio	Bajo
S - 214	Nulo	Alto	Alto	Bajo	Bajo
S - 215	Bajo	Alto	Nulo	Nulo	Medio
S - 216	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 217	Nulo	Medio	Bajo	Bajo	Alto
S - 218	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Medio



**LEAR**

S - 219	Nulo	Alto	Muy Alto	Medio	Medio
S - 220	Nulo	Medio	Medio	Medio	Medio
S - 221	Nulo	Medio	Alto	Alto	Alto
S - 222	Nulo	Alto	Medio	Bajo	Alto
S - 223	Nulo	Alto	Bajo	Medio	Medio
S - 224	Nulo	Alto	Medio	Medio	Alto
S - 225	Nulo	Medio	Bajo	Nulo	Bajo
S - 226	Nulo	Medio	Nulo	Bajo	Nulo
S - 227	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 228	Nulo	Medio	Nulo	Nulo	Nulo
S - 229	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 230	Nulo	Alto	Alto	Medio	Bajo
S - 231	Nulo	Medio	Medio	Nulo	Nulo
S - 232	Nulo	Alto	Alto	Bajo	Medio
S - 233	Nulo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
S - 234	Nulo	Bajo	Nulo	Bajo	Medio
S - 235	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo



**LEAR**

S - 236	Nulo	Medio	Nulo	Medio	Bajo
S - 237	Nulo	Alto	Nulo	Bajo	Alto
S - 238	Nulo	Bajo	Nulo	Nulo	Nulo
S - 239	Nulo	Alto	Alto	Alto	Muy Alto
S - 240	Nulo	Alto	Muy Alto	Medio	Medio



**LEAR**

### 13.3. Dominios

#### 13.3.1. Condiciones en el ambiente de trabajo

FOLIO	Condiciones en el ambiente de trabajo
S - 011	<b>Bajo</b>
S - 012	<b>Bajo</b>
S - 013	<b>Bajo</b>
S - 018	<b>Bajo</b>
S - 024	<b>Bajo</b>
S - 050	<b>Bajo</b>
S - 062	<b>Bajo</b>
S - 063	<b>Bajo</b>
S - 075	<b>Bajo</b>
S - 090	<b>Bajo</b>
S - 091	<b>Bajo</b>
S - 095	<b>Bajo</b>
S - 102	<b>Bajo</b>

S - 104	<b>Bajo</b>
S - 117	<b>Bajo</b>
S - 122	<b>Bajo</b>
S - 123	<b>Bajo</b>
S - 124	<b>Bajo</b>
S - 125	<b>Bajo</b>
S - 127	<b>Bajo</b>
S - 143	<b>Bajo</b>
S - 145	<b>Bajo</b>
S - 146	<b>Bajo</b>
S - 159	<b>Bajo</b>
S - 162	<b>Bajo</b>
S - 167	<b>Bajo</b>
S - 172	<b>Bajo</b>
S - 191	<b>Bajo</b>
S - 201	<b>Bajo</b>
S - 209	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 213	<b>Bajo</b>
S - 215	<b>Bajo</b>
S - 001	<b>Nulo</b>
S - 002	<b>Nulo</b>
S - 003	<b>Nulo</b>
S - 004	<b>Nulo</b>
S - 005	<b>Nulo</b>
S - 006	<b>Nulo</b>
S - 007	<b>Nulo</b>
S - 008	<b>Nulo</b>
S - 009	<b>Nulo</b>
S - 010	<b>Nulo</b>
S - 014	<b>Nulo</b>
S - 015	<b>Nulo</b>
S - 016	<b>Nulo</b>
S - 017	<b>Nulo</b>
S - 019	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 020	<b>Nulo</b>
S - 021	<b>Nulo</b>
S - 022	<b>Nulo</b>
S - 023	<b>Nulo</b>
S - 025	<b>Nulo</b>
S - 026	<b>Nulo</b>
S - 027	<b>Nulo</b>
S - 028	<b>Nulo</b>
S - 029	<b>Nulo</b>
S - 030	<b>Nulo</b>
S - 031	<b>Nulo</b>
S - 032	<b>Nulo</b>
S - 033	<b>Nulo</b>
S - 034	<b>Nulo</b>
S - 035	<b>Nulo</b>
S - 036	<b>Nulo</b>
S - 037	<b>Nulo</b>

S - 038	<b>Nulo</b>
S - 039	<b>Nulo</b>
S - 040	<b>Nulo</b>
S - 041	<b>Nulo</b>
S - 042	<b>Nulo</b>
S - 043	<b>Nulo</b>
S - 044	<b>Nulo</b>
S - 045	<b>Nulo</b>
S - 046	<b>Nulo</b>
S - 047	<b>Nulo</b>
S - 048	<b>Nulo</b>
S - 049	<b>Nulo</b>
S - 051	<b>Nulo</b>
S - 052	<b>Nulo</b>
S - 053	<b>Nulo</b>
S - 054	<b>Nulo</b>
S - 055	<b>Nulo</b>

S - 056	<b>Nulo</b>
S - 057	<b>Nulo</b>
S - 058	<b>Nulo</b>
S - 059	<b>Nulo</b>
S - 060	<b>Nulo</b>
S - 061	<b>Nulo</b>
S - 064	<b>Nulo</b>
S - 065	<b>Nulo</b>
S - 066	<b>Nulo</b>
S - 067	<b>Nulo</b>
S - 068	<b>Nulo</b>
S - 069	<b>Nulo</b>
S - 070	<b>Nulo</b>
S - 071	<b>Nulo</b>
S - 072	<b>Nulo</b>
S - 073	<b>Nulo</b>
S - 074	<b>Nulo</b>

S - 076	<b>Nulo</b>
S - 077	<b>Nulo</b>
S - 078	<b>Nulo</b>
S - 079	<b>Nulo</b>
S - 080	<b>Nulo</b>
S - 081	<b>Nulo</b>
S - 082	<b>Nulo</b>
S - 083	<b>Nulo</b>
S - 084	<b>Nulo</b>
S - 085	<b>Nulo</b>
S - 086	<b>Nulo</b>
S - 087	<b>Nulo</b>
S - 088	<b>Nulo</b>
S - 089	<b>Nulo</b>
S - 092	<b>Nulo</b>
S - 093	<b>Nulo</b>
S - 094	<b>Nulo</b>

S - 096	<b>Nulo</b>
S - 097	<b>Nulo</b>
S - 098	<b>Nulo</b>
S - 099	<b>Nulo</b>
S - 100	<b>Nulo</b>
S - 101	<b>Nulo</b>
S - 103	<b>Nulo</b>
S - 105	<b>Nulo</b>
S - 106	<b>Nulo</b>
S - 107	<b>Nulo</b>
S - 108	<b>Nulo</b>
S - 109	<b>Nulo</b>
S - 110	<b>Nulo</b>
S - 111	<b>Nulo</b>
S - 112	<b>Nulo</b>
S - 113	<b>Nulo</b>
S - 114	<b>Nulo</b>

S - 115	<b>Nulo</b>
S - 116	<b>Nulo</b>
S - 118	<b>Nulo</b>
S - 119	<b>Nulo</b>
S - 120	<b>Nulo</b>
S - 121	<b>Nulo</b>
S - 126	<b>Nulo</b>
S - 128	<b>Nulo</b>
S - 129	<b>Nulo</b>
S - 130	<b>Nulo</b>
S - 131	<b>Nulo</b>
S - 132	<b>Nulo</b>
S - 133	<b>Nulo</b>
S - 134	<b>Nulo</b>
S - 135	<b>Nulo</b>
S - 136	<b>Nulo</b>
S - 137	<b>Nulo</b>

S - 138	<b>Nulo</b>
S - 139	<b>Nulo</b>
S - 140	<b>Nulo</b>
S - 141	<b>Nulo</b>
S - 142	<b>Nulo</b>
S - 144	<b>Nulo</b>
S - 147	<b>Nulo</b>
S - 148	<b>Nulo</b>
S - 149	<b>Nulo</b>
S - 150	<b>Nulo</b>
S - 151	<b>Nulo</b>
S - 152	<b>Nulo</b>
S - 153	<b>Nulo</b>
S - 154	<b>Nulo</b>
S - 155	<b>Nulo</b>
S - 156	<b>Nulo</b>
S - 157	<b>Nulo</b>

S - 158	<b>Nulo</b>
S - 160	<b>Nulo</b>
S - 161	<b>Nulo</b>
S - 163	<b>Nulo</b>
S - 164	<b>Nulo</b>
S - 165	<b>Nulo</b>
S - 166	<b>Nulo</b>
S - 168	<b>Nulo</b>
S - 169	<b>Nulo</b>
S - 170	<b>Nulo</b>
S - 171	<b>Nulo</b>
S - 173	<b>Nulo</b>
S - 174	<b>Nulo</b>
S - 175	<b>Nulo</b>
S - 176	<b>Nulo</b>
S - 177	<b>Nulo</b>
S - 178	<b>Nulo</b>

S - 179	<b>Nulo</b>
S - 180	<b>Nulo</b>
S - 181	<b>Nulo</b>
S - 182	<b>Nulo</b>
S - 183	<b>Nulo</b>
S - 184	<b>Nulo</b>
S - 185	<b>Nulo</b>
S - 186	<b>Nulo</b>
S - 187	<b>Nulo</b>
S - 188	<b>Nulo</b>
S - 189	<b>Nulo</b>
S - 190	<b>Nulo</b>
S - 192	<b>Nulo</b>
S - 193	<b>Nulo</b>
S - 194	<b>Nulo</b>
S - 195	<b>Nulo</b>
S - 196	<b>Nulo</b>

S - 197	<b>Nulo</b>
S - 198	<b>Nulo</b>
S - 199	<b>Nulo</b>
S - 200	<b>Nulo</b>
S - 202	<b>Nulo</b>
S - 203	<b>Nulo</b>
S - 204	<b>Nulo</b>
S - 205	<b>Nulo</b>
S - 206	<b>Nulo</b>
S - 207	<b>Nulo</b>
S - 208	<b>Nulo</b>
S - 210	<b>Nulo</b>
S - 211	<b>Nulo</b>
S - 212	<b>Nulo</b>
S - 214	<b>Nulo</b>
S - 216	<b>Nulo</b>
S - 217	<b>Nulo</b>

S - 218	<b>Nulo</b>
S - 219	<b>Nulo</b>
S - 220	<b>Nulo</b>
S - 221	<b>Nulo</b>
S - 222	<b>Nulo</b>
S - 223	<b>Nulo</b>
S - 224	<b>Nulo</b>
S - 225	<b>Nulo</b>
S - 226	<b>Nulo</b>
S - 227	<b>Nulo</b>
S - 228	<b>Nulo</b>
S - 229	<b>Nulo</b>
S - 230	<b>Nulo</b>
S - 231	<b>Nulo</b>
S - 232	<b>Nulo</b>
S - 233	<b>Nulo</b>
S - 234	<b>Nulo</b>

S - 235	<b>Nulo</b>
S - 236	<b>Nulo</b>
S - 237	<b>Nulo</b>
S - 238	<b>Nulo</b>
S - 239	<b>Nulo</b>
S - 240	<b>Nulo</b>

### 13.3.2. Carga de trabajo

FOLIO	Carga de trabajo
S - 002	<b>Muy Alto</b>
S - 026	<b>Muy Alto</b>
S - 206	<b>Muy Alto</b>
S - 207	<b>Muy Alto</b>
S - 208	<b>Muy Alto</b>
S - 213	<b>Muy Alto</b>
S - 214	<b>Muy Alto</b>
S - 003	<b>Alto</b>
S - 012	<b>Alto</b>
S - 017	<b>Alto</b>
S - 020	<b>Alto</b>
S - 023	<b>Alto</b>
S - 028	<b>Alto</b>
S - 029	<b>Alto</b>

S - 030	<b>Alto</b>
S - 034	<b>Alto</b>
S - 036	<b>Alto</b>
S - 059	<b>Alto</b>
S - 060	<b>Alto</b>
S - 074	<b>Alto</b>
S - 077	<b>Alto</b>
S - 080	<b>Alto</b>
S - 084	<b>Alto</b>
S - 085	<b>Alto</b>
S - 087	<b>Alto</b>
S - 143	<b>Alto</b>
S - 166	<b>Alto</b>
S - 172	<b>Alto</b>
S - 173	<b>Alto</b>
S - 212	<b>Alto</b>
S - 215	<b>Alto</b>



**LEAR**

S - 223	<b>Alto</b>
S - 228	<b>Alto</b>
S - 230	<b>Alto</b>
S - 231	<b>Alto</b>
S - 232	<b>Alto</b>
S - 239	<b>Alto</b>
S - 240	<b>Alto</b>
S - 001	<b>Medio</b>
S - 009	<b>Medio</b>
S - 010	<b>Medio</b>
S - 016	<b>Medio</b>
S - 018	<b>Medio</b>
S - 024	<b>Medio</b>
S - 031	<b>Medio</b>
S - 033	<b>Medio</b>
S - 039	<b>Medio</b>
S - 051	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 054	<b>Medio</b>
S - 058	<b>Medio</b>
S - 061	<b>Medio</b>
S - 064	<b>Medio</b>
S - 082	<b>Medio</b>
S - 083	<b>Medio</b>
S - 086	<b>Medio</b>
S - 103	<b>Medio</b>
S - 120	<b>Medio</b>
S - 124	<b>Medio</b>
S - 129	<b>Medio</b>
S - 148	<b>Medio</b>
S - 149	<b>Medio</b>
S - 150	<b>Medio</b>
S - 155	<b>Medio</b>
S - 159	<b>Medio</b>
S - 162	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 163	<b>Medio</b>
S - 167	<b>Medio</b>
S - 169	<b>Medio</b>
S - 170	<b>Medio</b>
S - 174	<b>Medio</b>
S - 185	<b>Medio</b>
S - 186	<b>Medio</b>
S - 201	<b>Medio</b>
S - 202	<b>Medio</b>
S - 216	<b>Medio</b>
S - 219	<b>Medio</b>
S - 222	<b>Medio</b>
S - 224	<b>Medio</b>
S - 225	<b>Medio</b>
S - 229	<b>Medio</b>
S - 006	<b>Bajo</b>
S - 011	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 013	<b>Bajo</b>
S - 015	<b>Bajo</b>
S - 019	<b>Bajo</b>
S - 022	<b>Bajo</b>
S - 025	<b>Bajo</b>
S - 027	<b>Bajo</b>
S - 035	<b>Bajo</b>
S - 044	<b>Bajo</b>
S - 046	<b>Bajo</b>
S - 052	<b>Bajo</b>
S - 055	<b>Bajo</b>
S - 056	<b>Bajo</b>
S - 065	<b>Bajo</b>
S - 067	<b>Bajo</b>
S - 070	<b>Bajo</b>
S - 071	<b>Bajo</b>
S - 076	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 078	<b>Bajo</b>
S - 101	<b>Bajo</b>
S - 102	<b>Bajo</b>
S - 110	<b>Bajo</b>
S - 117	<b>Bajo</b>
S - 119	<b>Bajo</b>
S - 121	<b>Bajo</b>
S - 125	<b>Bajo</b>
S - 126	<b>Bajo</b>
S - 127	<b>Bajo</b>
S - 128	<b>Bajo</b>
S - 132	<b>Bajo</b>
S - 134	<b>Bajo</b>
S - 135	<b>Bajo</b>
S - 142	<b>Bajo</b>
S - 156	<b>Bajo</b>
S - 157	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 158	<b>Bajo</b>
S - 164	<b>Bajo</b>
S - 165	<b>Bajo</b>
S - 175	<b>Bajo</b>
S - 181	<b>Bajo</b>
S - 187	<b>Bajo</b>
S - 188	<b>Bajo</b>
S - 189	<b>Bajo</b>
S - 194	<b>Bajo</b>
S - 203	<b>Bajo</b>
S - 204	<b>Bajo</b>
S - 209	<b>Bajo</b>
S - 211	<b>Bajo</b>
S - 217	<b>Bajo</b>
S - 218	<b>Bajo</b>
S - 220	<b>Bajo</b>
S - 227	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 233	<b>Bajo</b>
S - 236	<b>Bajo</b>
S - 237	<b>Bajo</b>
S - 238	<b>Bajo</b>
S - 004	<b>Nulo</b>
S - 005	<b>Nulo</b>
S - 007	<b>Nulo</b>
S - 008	<b>Nulo</b>
S - 014	<b>Nulo</b>
S - 021	<b>Nulo</b>
S - 032	<b>Nulo</b>
S - 037	<b>Nulo</b>
S - 038	<b>Nulo</b>
S - 040	<b>Nulo</b>
S - 041	<b>Nulo</b>
S - 042	<b>Nulo</b>
S - 043	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 045	<b>Nulo</b>
S - 047	<b>Nulo</b>
S - 048	<b>Nulo</b>
S - 049	<b>Nulo</b>
S - 050	<b>Nulo</b>
S - 053	<b>Nulo</b>
S - 057	<b>Nulo</b>
S - 062	<b>Nulo</b>
S - 063	<b>Nulo</b>
S - 066	<b>Nulo</b>
S - 068	<b>Nulo</b>
S - 069	<b>Nulo</b>
S - 072	<b>Nulo</b>
S - 073	<b>Nulo</b>
S - 075	<b>Nulo</b>
S - 079	<b>Nulo</b>
S - 081	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 088	<b>Nulo</b>
S - 089	<b>Nulo</b>
S - 090	<b>Nulo</b>
S - 091	<b>Nulo</b>
S - 092	<b>Nulo</b>
S - 093	<b>Nulo</b>
S - 094	<b>Nulo</b>
S - 095	<b>Nulo</b>
S - 096	<b>Nulo</b>
S - 097	<b>Nulo</b>
S - 098	<b>Nulo</b>
S - 099	<b>Nulo</b>
S - 100	<b>Nulo</b>
S - 104	<b>Nulo</b>
S - 105	<b>Nulo</b>
S - 106	<b>Nulo</b>
S - 107	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 108	<b>Nulo</b>
S - 109	<b>Nulo</b>
S - 111	<b>Nulo</b>
S - 112	<b>Nulo</b>
S - 113	<b>Nulo</b>
S - 114	<b>Nulo</b>
S - 115	<b>Nulo</b>
S - 116	<b>Nulo</b>
S - 118	<b>Nulo</b>
S - 122	<b>Nulo</b>
S - 123	<b>Nulo</b>
S - 130	<b>Nulo</b>
S - 131	<b>Nulo</b>
S - 133	<b>Nulo</b>
S - 136	<b>Nulo</b>
S - 137	<b>Nulo</b>
S - 138	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 139	<b>Nulo</b>
S - 140	<b>Nulo</b>
S - 141	<b>Nulo</b>
S - 144	<b>Nulo</b>
S - 145	<b>Nulo</b>
S - 146	<b>Nulo</b>
S - 147	<b>Nulo</b>
S - 151	<b>Nulo</b>
S - 152	<b>Nulo</b>
S - 153	<b>Nulo</b>
S - 154	<b>Nulo</b>
S - 160	<b>Nulo</b>
S - 161	<b>Nulo</b>
S - 168	<b>Nulo</b>
S - 171	<b>Nulo</b>
S - 176	<b>Nulo</b>
S - 177	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 178	<b>Nulo</b>
S - 179	<b>Nulo</b>
S - 180	<b>Nulo</b>
S - 182	<b>Nulo</b>
S - 183	<b>Nulo</b>
S - 184	<b>Nulo</b>
S - 190	<b>Nulo</b>
S - 191	<b>Nulo</b>
S - 192	<b>Nulo</b>
S - 193	<b>Nulo</b>
S - 195	<b>Nulo</b>
S - 196	<b>Nulo</b>
S - 197	<b>Nulo</b>
S - 198	<b>Nulo</b>
S - 199	<b>Nulo</b>
S - 200	<b>Nulo</b>
S - 205	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 210	<b>Nulo</b>
S - 221	<b>Nulo</b>
S - 226	<b>Nulo</b>
S - 234	<b>Nulo</b>
S - 235	<b>Nulo</b>



**LEAR**

### 13.3.3. Falta de control sobre el trabajo

FOLIO	Falta de control sobre el trabajo
S - 007	<b>Muy Alto</b>
S - 010	<b>Muy Alto</b>
S - 013	<b>Muy Alto</b>
S - 014	<b>Muy Alto</b>
S - 020	<b>Muy Alto</b>
S - 021	<b>Muy Alto</b>
S - 030	<b>Muy Alto</b>
S - 035	<b>Muy Alto</b>
S - 045	<b>Muy Alto</b>
S - 046	<b>Muy Alto</b>
S - 062	<b>Muy Alto</b>
S - 096	<b>Muy Alto</b>
S - 097	<b>Muy Alto</b>
S - 108	<b>Muy Alto</b>

S - 124	<b>Muy Alto</b>
S - 126	<b>Muy Alto</b>
S - 127	<b>Muy Alto</b>
S - 128	<b>Muy Alto</b>
S - 139	<b>Muy Alto</b>
S - 145	<b>Muy Alto</b>
S - 150	<b>Muy Alto</b>
S - 166	<b>Muy Alto</b>
S - 174	<b>Muy Alto</b>
S - 178	<b>Muy Alto</b>
S - 184	<b>Muy Alto</b>
S - 189	<b>Muy Alto</b>
S - 192	<b>Muy Alto</b>
S - 193	<b>Muy Alto</b>
S - 194	<b>Muy Alto</b>
S - 199	<b>Muy Alto</b>
S - 200	<b>Muy Alto</b>



**LEAR**

S - 205	<b>Muy Alto</b>
S - 215	<b>Muy Alto</b>
S - 219	<b>Muy Alto</b>
S - 221	<b>Muy Alto</b>
S - 223	<b>Muy Alto</b>
S - 224	<b>Muy Alto</b>
S - 237	<b>Muy Alto</b>
S - 239	<b>Muy Alto</b>
S - 002	<b>Alto</b>
S - 008	<b>Alto</b>
S - 009	<b>Alto</b>
S - 011	<b>Alto</b>
S - 028	<b>Alto</b>
S - 031	<b>Alto</b>
S - 039	<b>Alto</b>
S - 043	<b>Alto</b>
S - 044	<b>Alto</b>



**LEAR**

S - 047	<b>Alto</b>
S - 059	<b>Alto</b>
S - 066	<b>Alto</b>
S - 084	<b>Alto</b>
S - 087	<b>Alto</b>
S - 092	<b>Alto</b>
S - 093	<b>Alto</b>
S - 094	<b>Alto</b>
S - 095	<b>Alto</b>
S - 106	<b>Alto</b>
S - 113	<b>Alto</b>
S - 117	<b>Alto</b>
S - 118	<b>Alto</b>
S - 130	<b>Alto</b>
S - 146	<b>Alto</b>
S - 149	<b>Alto</b>
S - 152	<b>Alto</b>

S - 154	<b>Alto</b>
S - 159	<b>Alto</b>
S - 175	<b>Alto</b>
S - 176	<b>Alto</b>
S - 177	<b>Alto</b>
S - 180	<b>Alto</b>
S - 181	<b>Alto</b>
S - 183	<b>Alto</b>
S - 187	<b>Alto</b>
S - 188	<b>Alto</b>
S - 190	<b>Alto</b>
S - 191	<b>Alto</b>
S - 198	<b>Alto</b>
S - 201	<b>Alto</b>
S - 202	<b>Alto</b>
S - 206	<b>Alto</b>
S - 209	<b>Alto</b>



**LEAR**

S - 210	<b>Alto</b>
S - 213	<b>Alto</b>
S - 220	<b>Alto</b>
S - 226	<b>Alto</b>
S - 240	<b>Alto</b>
S - 001	<b>Medio</b>
S - 003	<b>Medio</b>
S - 005	<b>Medio</b>
S - 006	<b>Medio</b>
S - 012	<b>Medio</b>
S - 015	<b>Medio</b>
S - 016	<b>Medio</b>
S - 017	<b>Medio</b>
S - 018	<b>Medio</b>
S - 022	<b>Medio</b>
S - 024	<b>Medio</b>
S - 025	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 026	<b>Medio</b>
S - 029	<b>Medio</b>
S - 034	<b>Medio</b>
S - 036	<b>Medio</b>
S - 037	<b>Medio</b>
S - 038	<b>Medio</b>
S - 041	<b>Medio</b>
S - 042	<b>Medio</b>
S - 048	<b>Medio</b>
S - 049	<b>Medio</b>
S - 051	<b>Medio</b>
S - 052	<b>Medio</b>
S - 056	<b>Medio</b>
S - 063	<b>Medio</b>
S - 067	<b>Medio</b>
S - 068	<b>Medio</b>
S - 069	<b>Medio</b>

S - 071	<b>Medio</b>
S - 074	<b>Medio</b>
S - 082	<b>Medio</b>
S - 086	<b>Medio</b>
S - 088	<b>Medio</b>
S - 090	<b>Medio</b>
S - 091	<b>Medio</b>
S - 104	<b>Medio</b>
S - 111	<b>Medio</b>
S - 114	<b>Medio</b>
S - 115	<b>Medio</b>
S - 120	<b>Medio</b>
S - 121	<b>Medio</b>
S - 122	<b>Medio</b>
S - 123	<b>Medio</b>
S - 125	<b>Medio</b>
S - 129	<b>Medio</b>

S - 131	<b>Medio</b>
S - 132	<b>Medio</b>
S - 135	<b>Medio</b>
S - 136	<b>Medio</b>
S - 140	<b>Medio</b>
S - 141	<b>Medio</b>
S - 144	<b>Medio</b>
S - 148	<b>Medio</b>
S - 153	<b>Medio</b>
S - 157	<b>Medio</b>
S - 163	<b>Medio</b>
S - 164	<b>Medio</b>
S - 165	<b>Medio</b>
S - 167	<b>Medio</b>
S - 171	<b>Medio</b>
S - 172	<b>Medio</b>
S - 179	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 182	Medio
S - 185	Medio
S - 186	Medio
S - 203	Medio
S - 204	Medio
S - 207	Medio
S - 208	Medio
S - 211	Medio
S - 212	Medio
S - 217	Medio
S - 222	Medio
S - 232	Medio
S - 236	Medio
S - 004	Bajo
S - 019	Bajo
S - 023	Bajo
S - 040	Bajo



**LEAR**

S - 050	<b>Bajo</b>
S - 053	<b>Bajo</b>
S - 054	<b>Bajo</b>
S - 057	<b>Bajo</b>
S - 060	<b>Bajo</b>
S - 064	<b>Bajo</b>
S - 065	<b>Bajo</b>
S - 070	<b>Bajo</b>
S - 072	<b>Bajo</b>
S - 073	<b>Bajo</b>
S - 075	<b>Bajo</b>
S - 076	<b>Bajo</b>
S - 078	<b>Bajo</b>
S - 080	<b>Bajo</b>
S - 083	<b>Bajo</b>
S - 085	<b>Bajo</b>
S - 089	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 098	<b>Bajo</b>
S - 099	<b>Bajo</b>
S - 100	<b>Bajo</b>
S - 101	<b>Bajo</b>
S - 102	<b>Bajo</b>
S - 110	<b>Bajo</b>
S - 112	<b>Bajo</b>
S - 119	<b>Bajo</b>
S - 133	<b>Bajo</b>
S - 134	<b>Bajo</b>
S - 137	<b>Bajo</b>
S - 138	<b>Bajo</b>
S - 142	<b>Bajo</b>
S - 151	<b>Bajo</b>
S - 156	<b>Bajo</b>
S - 169	<b>Bajo</b>
S - 170	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 195	<b>Bajo</b>
S - 196	<b>Bajo</b>
S - 197	<b>Bajo</b>
S - 214	<b>Bajo</b>
S - 218	<b>Bajo</b>
S - 227	<b>Bajo</b>
S - 230	<b>Bajo</b>
S - 233	<b>Bajo</b>
S - 234	<b>Bajo</b>
S - 027	<b>Nulo</b>
S - 032	<b>Nulo</b>
S - 033	<b>Nulo</b>
S - 055	<b>Nulo</b>
S - 058	<b>Nulo</b>
S - 061	<b>Nulo</b>
S - 077	<b>Nulo</b>
S - 079	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 081	<b>Nulo</b>
S - 103	<b>Nulo</b>
S - 105	<b>Nulo</b>
S - 107	<b>Nulo</b>
S - 109	<b>Nulo</b>
S - 116	<b>Nulo</b>
S - 143	<b>Nulo</b>
S - 147	<b>Nulo</b>
S - 155	<b>Nulo</b>
S - 158	<b>Nulo</b>
S - 160	<b>Nulo</b>
S - 161	<b>Nulo</b>
S - 162	<b>Nulo</b>
S - 168	<b>Nulo</b>
S - 173	<b>Nulo</b>
S - 216	<b>Nulo</b>
S - 225	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 228	<b>Nulo</b>
S - 229	<b>Nulo</b>
S - 231	<b>Nulo</b>
S - 235	<b>Nulo</b>
S - 238	<b>Nulo</b>

#### 13.3.4. Jornada de trabajo

FOLIO	Jornada de trabajo
S - 009	<b>Muy Alto</b>
S - 031	<b>Muy Alto</b>
S - 062	<b>Muy Alto</b>
S - 077	<b>Muy Alto</b>
S - 125	<b>Muy Alto</b>
S - 151	<b>Muy Alto</b>
S - 173	<b>Muy Alto</b>
S - 190	<b>Muy Alto</b>
S - 192	<b>Muy Alto</b>
S - 196	<b>Muy Alto</b>
S - 207	<b>Muy Alto</b>
S - 219	<b>Muy Alto</b>
S - 220	<b>Muy Alto</b>
S - 221	<b>Muy Alto</b>
S - 001	<b>Alto</b>

S - 002	<b>Alto</b>
S - 024	<b>Alto</b>
S - 025	<b>Alto</b>
S - 026	<b>Alto</b>
S - 030	<b>Alto</b>
S - 034	<b>Alto</b>
S - 039	<b>Alto</b>
S - 043	<b>Alto</b>
S - 048	<b>Alto</b>
S - 050	<b>Alto</b>
S - 054	<b>Alto</b>
S - 059	<b>Alto</b>
S - 063	<b>Alto</b>
S - 064	<b>Alto</b>
S - 066	<b>Alto</b>
S - 068	<b>Alto</b>
S - 070	<b>Alto</b>

S - 074	<b>Alto</b>
S - 080	<b>Alto</b>
S - 099	<b>Alto</b>
S - 119	<b>Alto</b>
S - 120	<b>Alto</b>
S - 128	<b>Alto</b>
S - 143	<b>Alto</b>
S - 150	<b>Alto</b>
S - 155	<b>Alto</b>
S - 163	<b>Alto</b>
S - 164	<b>Alto</b>
S - 165	<b>Alto</b>
S - 174	<b>Alto</b>
S - 175	<b>Alto</b>
S - 186	<b>Alto</b>
S - 187	<b>Alto</b>
S - 188	<b>Alto</b>

S - 189	<b>Alto</b>
S - 194	<b>Alto</b>
S - 199	<b>Alto</b>
S - 200	<b>Alto</b>
S - 201	<b>Alto</b>
S - 202	<b>Alto</b>
S - 203	<b>Alto</b>
S - 204	<b>Alto</b>
S - 208	<b>Alto</b>
S - 209	<b>Alto</b>
S - 211	<b>Alto</b>
S - 222	<b>Alto</b>
S - 224	<b>Alto</b>
S - 232	<b>Alto</b>
S - 240	<b>Alto</b>
S - 003	<b>Medio</b>
S - 008	<b>Medio</b>

S - 010	<b>Medio</b>
S - 011	<b>Medio</b>
S - 012	<b>Medio</b>
S - 016	<b>Medio</b>
S - 017	<b>Medio</b>
S - 018	<b>Medio</b>
S - 022	<b>Medio</b>
S - 023	<b>Medio</b>
S - 027	<b>Medio</b>
S - 028	<b>Medio</b>
S - 029	<b>Medio</b>
S - 035	<b>Medio</b>
S - 036	<b>Medio</b>
S - 041	<b>Medio</b>
S - 042	<b>Medio</b>
S - 044	<b>Medio</b>
S - 045	<b>Medio</b>

S - 049	<b>Medio</b>
S - 053	<b>Medio</b>
S - 058	<b>Medio</b>
S - 061	<b>Medio</b>
S - 067	<b>Medio</b>
S - 069	<b>Medio</b>
S - 079	<b>Medio</b>
S - 082	<b>Medio</b>
S - 084	<b>Medio</b>
S - 085	<b>Medio</b>
S - 087	<b>Medio</b>
S - 089	<b>Medio</b>
S - 090	<b>Medio</b>
S - 091	<b>Medio</b>
S - 092	<b>Medio</b>
S - 093	<b>Medio</b>
S - 097	<b>Medio</b>

S - 104	<b>Medio</b>
S - 106	<b>Medio</b>
S - 108	<b>Medio</b>
S - 111	<b>Medio</b>
S - 113	<b>Medio</b>
S - 115	<b>Medio</b>
S - 116	<b>Medio</b>
S - 117	<b>Medio</b>
S - 118	<b>Medio</b>
S - 124	<b>Medio</b>
S - 127	<b>Medio</b>
S - 129	<b>Medio</b>
S - 130	<b>Medio</b>
S - 131	<b>Medio</b>
S - 134	<b>Medio</b>
S - 142	<b>Medio</b>
S - 146	<b>Medio</b>

S - 148	<b>Medio</b>
S - 149	<b>Medio</b>
S - 156	<b>Medio</b>
S - 159	<b>Medio</b>
S - 160	<b>Medio</b>
S - 170	<b>Medio</b>
S - 172	<b>Medio</b>
S - 184	<b>Medio</b>
S - 185	<b>Medio</b>
S - 191	<b>Medio</b>
S - 197	<b>Medio</b>
S - 205	<b>Medio</b>
S - 212	<b>Medio</b>
S - 213	<b>Medio</b>
S - 214	<b>Medio</b>
S - 217	<b>Medio</b>
S - 223	<b>Medio</b>

S - 230	<b>Medio</b>
S - 231	<b>Medio</b>
S - 233	<b>Medio</b>
S - 236	<b>Medio</b>
S - 239	<b>Medio</b>
S - 005	<b>Bajo</b>
S - 007	<b>Bajo</b>
S - 015	<b>Bajo</b>
S - 019	<b>Bajo</b>
S - 033	<b>Bajo</b>
S - 051	<b>Bajo</b>
S - 055	<b>Bajo</b>
S - 078	<b>Bajo</b>
S - 088	<b>Bajo</b>
S - 094	<b>Bajo</b>
S - 095	<b>Bajo</b>
S - 098	<b>Bajo</b>

S - 100	<b>Bajo</b>
S - 102	<b>Bajo</b>
S - 109	<b>Bajo</b>
S - 110	<b>Bajo</b>
S - 114	<b>Bajo</b>
S - 122	<b>Bajo</b>
S - 126	<b>Bajo</b>
S - 133	<b>Bajo</b>
S - 135	<b>Bajo</b>
S - 136	<b>Bajo</b>
S - 152	<b>Bajo</b>
S - 154	<b>Bajo</b>
S - 158	<b>Bajo</b>
S - 166	<b>Bajo</b>
S - 167	<b>Bajo</b>
S - 169	<b>Bajo</b>
S - 176	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 180	<b>Bajo</b>
S - 193	<b>Bajo</b>
S - 206	<b>Bajo</b>
S - 225	<b>Bajo</b>
S - 234	<b>Bajo</b>
S - 235	<b>Bajo</b>
S - 237	<b>Bajo</b>
S - 238	<b>Bajo</b>
S - 004	<b>Nulo</b>
S - 006	<b>Nulo</b>
S - 013	<b>Nulo</b>
S - 014	<b>Nulo</b>
S - 020	<b>Nulo</b>
S - 021	<b>Nulo</b>
S - 032	<b>Nulo</b>
S - 037	<b>Nulo</b>
S - 038	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 040	<b>Nulo</b>
S - 046	<b>Nulo</b>
S - 047	<b>Nulo</b>
S - 052	<b>Nulo</b>
S - 056	<b>Nulo</b>
S - 057	<b>Nulo</b>
S - 060	<b>Nulo</b>
S - 065	<b>Nulo</b>
S - 071	<b>Nulo</b>
S - 072	<b>Nulo</b>
S - 073	<b>Nulo</b>
S - 075	<b>Nulo</b>
S - 076	<b>Nulo</b>
S - 081	<b>Nulo</b>
S - 083	<b>Nulo</b>
S - 086	<b>Nulo</b>
S - 096	<b>Nulo</b>

S - 101	<b>Nulo</b>
S - 103	<b>Nulo</b>
S - 105	<b>Nulo</b>
S - 107	<b>Nulo</b>
S - 112	<b>Nulo</b>
S - 121	<b>Nulo</b>
S - 123	<b>Nulo</b>
S - 132	<b>Nulo</b>
S - 137	<b>Nulo</b>
S - 138	<b>Nulo</b>
S - 139	<b>Nulo</b>
S - 140	<b>Nulo</b>
S - 141	<b>Nulo</b>
S - 144	<b>Nulo</b>
S - 145	<b>Nulo</b>
S - 147	<b>Nulo</b>
S - 153	<b>Nulo</b>

S - 157	<b>Nulo</b>
S - 161	<b>Nulo</b>
S - 162	<b>Nulo</b>
S - 168	<b>Nulo</b>
S - 171	<b>Nulo</b>
S - 177	<b>Nulo</b>
S - 178	<b>Nulo</b>
S - 179	<b>Nulo</b>
S - 181	<b>Nulo</b>
S - 182	<b>Nulo</b>
S - 183	<b>Nulo</b>
S - 195	<b>Nulo</b>
S - 198	<b>Nulo</b>
S - 210	<b>Nulo</b>
S - 215	<b>Nulo</b>
S - 216	<b>Nulo</b>
S - 218	<b>Nulo</b>

S - 226	<b>Nulo</b>
S - 227	<b>Nulo</b>
S - 228	<b>Nulo</b>
S - 229	<b>Nulo</b>

### 13.3.5. Interferencia en la relación trabajo-familia

FOLIO	Interferencia en la relación trabajo-familia
S - 024	<b>Muy Alto</b>
S - 026	<b>Muy Alto</b>
S - 124	<b>Muy Alto</b>
S - 173	<b>Muy Alto</b>
S - 207	<b>Muy Alto</b>
S - 003	<b>Alto</b>
S - 013	<b>Alto</b>
S - 036	<b>Alto</b>
S - 100	<b>Alto</b>
S - 119	<b>Alto</b>
S - 125	<b>Alto</b>
S - 139	<b>Alto</b>
S - 150	<b>Alto</b>
S - 165	<b>Alto</b>

S - 186	<b>Alto</b>
S - 187	<b>Alto</b>
S - 189	<b>Alto</b>
S - 202	<b>Alto</b>
S - 203	<b>Alto</b>
S - 212	<b>Alto</b>
S - 214	<b>Alto</b>
S - 219	<b>Alto</b>
S - 239	<b>Alto</b>
S - 240	<b>Alto</b>
S - 002	<b>Medio</b>
S - 018	<b>Medio</b>
S - 028	<b>Medio</b>
S - 031	<b>Medio</b>
S - 040	<b>Medio</b>
S - 043	<b>Medio</b>
S - 047	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 061	<b>Medio</b>
S - 066	<b>Medio</b>
S - 083	<b>Medio</b>
S - 084	<b>Medio</b>
S - 090	<b>Medio</b>
S - 091	<b>Medio</b>
S - 099	<b>Medio</b>
S - 113	<b>Medio</b>
S - 118	<b>Medio</b>
S - 121	<b>Medio</b>
S - 123	<b>Medio</b>
S - 127	<b>Medio</b>
S - 148	<b>Medio</b>
S - 158	<b>Medio</b>
S - 170	<b>Medio</b>
S - 174	<b>Medio</b>
S - 185	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 191	Medio
S - 194	Medio
S - 200	Medio
S - 201	Medio
S - 208	Medio
S - 230	Medio
S - 231	Medio
S - 007	Bajo
S - 009	Bajo
S - 010	Bajo
S - 011	Bajo
S - 014	Bajo
S - 015	Bajo
S - 016	Bajo
S - 022	Bajo
S - 023	Bajo
S - 039	Bajo



**LEAR**

S - 044	<b>Bajo</b>
S - 049	<b>Bajo</b>
S - 050	<b>Bajo</b>
S - 051	<b>Bajo</b>
S - 052	<b>Bajo</b>
S - 053	<b>Bajo</b>
S - 054	<b>Bajo</b>
S - 055	<b>Bajo</b>
S - 058	<b>Bajo</b>
S - 059	<b>Bajo</b>
S - 074	<b>Bajo</b>
S - 077	<b>Bajo</b>
S - 080	<b>Bajo</b>
S - 087	<b>Bajo</b>
S - 093	<b>Bajo</b>
S - 096	<b>Bajo</b>
S - 097	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 107	<b>Bajo</b>
S - 114	<b>Bajo</b>
S - 116	<b>Bajo</b>
S - 122	<b>Bajo</b>
S - 128	<b>Bajo</b>
S - 132	<b>Bajo</b>
S - 134	<b>Bajo</b>
S - 135	<b>Bajo</b>
S - 140	<b>Bajo</b>
S - 143	<b>Bajo</b>
S - 145	<b>Bajo</b>
S - 159	<b>Bajo</b>
S - 164	<b>Bajo</b>
S - 177	<b>Bajo</b>
S - 188	<b>Bajo</b>
S - 204	<b>Bajo</b>
S - 213	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 221	<b>Bajo</b>
S - 224	<b>Bajo</b>
S - 225	<b>Bajo</b>
S - 232	<b>Bajo</b>
S - 233	<b>Bajo</b>
S - 001	<b>Nulo</b>
S - 004	<b>Nulo</b>
S - 005	<b>Nulo</b>
S - 006	<b>Nulo</b>
S - 008	<b>Nulo</b>
S - 012	<b>Nulo</b>
S - 017	<b>Nulo</b>
S - 019	<b>Nulo</b>
S - 020	<b>Nulo</b>
S - 021	<b>Nulo</b>
S - 025	<b>Nulo</b>
S - 027	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 029	<b>Nulo</b>
S - 030	<b>Nulo</b>
S - 032	<b>Nulo</b>
S - 033	<b>Nulo</b>
S - 034	<b>Nulo</b>
S - 035	<b>Nulo</b>
S - 037	<b>Nulo</b>
S - 038	<b>Nulo</b>
S - 041	<b>Nulo</b>
S - 042	<b>Nulo</b>
S - 045	<b>Nulo</b>
S - 046	<b>Nulo</b>
S - 048	<b>Nulo</b>
S - 056	<b>Nulo</b>
S - 057	<b>Nulo</b>
S - 060	<b>Nulo</b>
S - 062	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 063	<b>Nulo</b>
S - 064	<b>Nulo</b>
S - 065	<b>Nulo</b>
S - 067	<b>Nulo</b>
S - 068	<b>Nulo</b>
S - 069	<b>Nulo</b>
S - 070	<b>Nulo</b>
S - 071	<b>Nulo</b>
S - 072	<b>Nulo</b>
S - 073	<b>Nulo</b>
S - 075	<b>Nulo</b>
S - 076	<b>Nulo</b>
S - 078	<b>Nulo</b>
S - 079	<b>Nulo</b>
S - 081	<b>Nulo</b>
S - 082	<b>Nulo</b>
S - 085	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 086	<b>Nulo</b>
S - 088	<b>Nulo</b>
S - 089	<b>Nulo</b>
S - 092	<b>Nulo</b>
S - 094	<b>Nulo</b>
S - 095	<b>Nulo</b>
S - 098	<b>Nulo</b>
S - 101	<b>Nulo</b>
S - 102	<b>Nulo</b>
S - 103	<b>Nulo</b>
S - 104	<b>Nulo</b>
S - 105	<b>Nulo</b>
S - 106	<b>Nulo</b>
S - 108	<b>Nulo</b>
S - 109	<b>Nulo</b>
S - 110	<b>Nulo</b>
S - 111	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 112	<b>Nulo</b>
S - 115	<b>Nulo</b>
S - 117	<b>Nulo</b>
S - 120	<b>Nulo</b>
S - 126	<b>Nulo</b>
S - 129	<b>Nulo</b>
S - 130	<b>Nulo</b>
S - 131	<b>Nulo</b>
S - 133	<b>Nulo</b>
S - 136	<b>Nulo</b>
S - 137	<b>Nulo</b>
S - 138	<b>Nulo</b>
S - 141	<b>Nulo</b>
S - 142	<b>Nulo</b>
S - 144	<b>Nulo</b>
S - 146	<b>Nulo</b>
S - 147	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 149	<b>Nulo</b>
S - 151	<b>Nulo</b>
S - 152	<b>Nulo</b>
S - 153	<b>Nulo</b>
S - 154	<b>Nulo</b>
S - 155	<b>Nulo</b>
S - 156	<b>Nulo</b>
S - 157	<b>Nulo</b>
S - 160	<b>Nulo</b>
S - 161	<b>Nulo</b>
S - 162	<b>Nulo</b>
S - 163	<b>Nulo</b>
S - 166	<b>Nulo</b>
S - 167	<b>Nulo</b>
S - 168	<b>Nulo</b>
S - 169	<b>Nulo</b>
S - 171	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 172	<b>Nulo</b>
S - 175	<b>Nulo</b>
S - 176	<b>Nulo</b>
S - 178	<b>Nulo</b>
S - 179	<b>Nulo</b>
S - 180	<b>Nulo</b>
S - 181	<b>Nulo</b>
S - 182	<b>Nulo</b>
S - 183	<b>Nulo</b>
S - 184	<b>Nulo</b>
S - 190	<b>Nulo</b>
S - 192	<b>Nulo</b>
S - 193	<b>Nulo</b>
S - 195	<b>Nulo</b>
S - 196	<b>Nulo</b>
S - 197	<b>Nulo</b>
S - 198	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 199	<b>Nulo</b>
S - 205	<b>Nulo</b>
S - 206	<b>Nulo</b>
S - 209	<b>Nulo</b>
S - 210	<b>Nulo</b>
S - 211	<b>Nulo</b>
S - 215	<b>Nulo</b>
S - 216	<b>Nulo</b>
S - 217	<b>Nulo</b>
S - 218	<b>Nulo</b>
S - 220	<b>Nulo</b>
S - 222	<b>Nulo</b>
S - 223	<b>Nulo</b>
S - 226	<b>Nulo</b>
S - 227	<b>Nulo</b>
S - 228	<b>Nulo</b>
S - 229	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 234	<b>Nulo</b>
S - 235	<b>Nulo</b>
S - 236	<b>Nulo</b>
S - 237	<b>Nulo</b>
S - 238	<b>Nulo</b>

### 13.3.6. Liderazgo

FOLIO	Liderazgo
S - 011	<b>Muy Alto</b>
S - 013	<b>Muy Alto</b>
S - 021	<b>Muy Alto</b>
S - 022	<b>Muy Alto</b>
S - 036	<b>Muy Alto</b>
S - 046	<b>Muy Alto</b>
S - 047	<b>Muy Alto</b>
S - 084	<b>Muy Alto</b>
S - 106	<b>Muy Alto</b>
S - 112	<b>Muy Alto</b>
S - 117	<b>Muy Alto</b>
S - 127	<b>Muy Alto</b>
S - 128	<b>Muy Alto</b>
S - 136	<b>Muy Alto</b>

S - 139	<b>Muy Alto</b>
S - 144	<b>Muy Alto</b>
S - 145	<b>Muy Alto</b>
S - 146	<b>Muy Alto</b>
S - 150	<b>Muy Alto</b>
S - 159	<b>Muy Alto</b>
S - 178	<b>Muy Alto</b>
S - 184	<b>Muy Alto</b>
S - 209	<b>Muy Alto</b>
S - 219	<b>Muy Alto</b>
S - 239	<b>Muy Alto</b>
S - 002	<b>Alto</b>
S - 010	<b>Alto</b>
S - 017	<b>Alto</b>
S - 024	<b>Alto</b>
S - 026	<b>Alto</b>
S - 031	<b>Alto</b>



**LEAR**

S - 035	<b>Alto</b>
S - 044	<b>Alto</b>
S - 045	<b>Alto</b>
S - 067	<b>Alto</b>
S - 097	<b>Alto</b>
S - 124	<b>Alto</b>
S - 163	<b>Alto</b>
S - 176	<b>Alto</b>
S - 185	<b>Alto</b>
S - 189	<b>Alto</b>
S - 191	<b>Alto</b>
S - 194	<b>Alto</b>
S - 207	<b>Alto</b>
S - 217	<b>Alto</b>
S - 218	<b>Alto</b>
S - 221	<b>Alto</b>
S - 236	<b>Alto</b>



**LEAR**

S - 237	<b>Alto</b>
S - 003	<b>Medio</b>
S - 009	<b>Medio</b>
S - 014	<b>Medio</b>
S - 018	<b>Medio</b>
S - 020	<b>Medio</b>
S - 039	<b>Medio</b>
S - 048	<b>Medio</b>
S - 054	<b>Medio</b>
S - 062	<b>Medio</b>
S - 063	<b>Medio</b>
S - 068	<b>Medio</b>
S - 069	<b>Medio</b>
S - 075	<b>Medio</b>
S - 082	<b>Medio</b>
S - 087	<b>Medio</b>
S - 093	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 096	<b>Medio</b>
S - 100	<b>Medio</b>
S - 107	<b>Medio</b>
S - 113	<b>Medio</b>
S - 122	<b>Medio</b>
S - 123	<b>Medio</b>
S - 126	<b>Medio</b>
S - 131	<b>Medio</b>
S - 132	<b>Medio</b>
S - 140	<b>Medio</b>
S - 141	<b>Medio</b>
S - 156	<b>Medio</b>
S - 157	<b>Medio</b>
S - 174	<b>Medio</b>
S - 175	<b>Medio</b>
S - 180	<b>Medio</b>
S - 190	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 201	Medio
S - 202	Medio
S - 206	Medio
S - 212	Medio
S - 213	Medio
S - 220	Medio
S - 223	Medio
S - 224	Medio
S - 226	Medio
S - 234	Medio
S - 240	Medio
S - 012	Bajo
S - 016	Bajo
S - 019	Bajo
S - 030	Bajo
S - 034	Bajo
S - 038	Bajo



**LEAR**

S - 043	<b>Bajo</b>
S - 059	<b>Bajo</b>
S - 061	<b>Bajo</b>
S - 064	<b>Bajo</b>
S - 065	<b>Bajo</b>
S - 066	<b>Bajo</b>
S - 071	<b>Bajo</b>
S - 072	<b>Bajo</b>
S - 074	<b>Bajo</b>
S - 078	<b>Bajo</b>
S - 083	<b>Bajo</b>
S - 086	<b>Bajo</b>
S - 092	<b>Bajo</b>
S - 101	<b>Bajo</b>
S - 102	<b>Bajo</b>
S - 114	<b>Bajo</b>
S - 118	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 121	<b>Bajo</b>
S - 129	<b>Bajo</b>
S - 133	<b>Bajo</b>
S - 134	<b>Bajo</b>
S - 137	<b>Bajo</b>
S - 149	<b>Bajo</b>
S - 164	<b>Bajo</b>
S - 166	<b>Bajo</b>
S - 172	<b>Bajo</b>
S - 177	<b>Bajo</b>
S - 186	<b>Bajo</b>
S - 187	<b>Bajo</b>
S - 188	<b>Bajo</b>
S - 193	<b>Bajo</b>
S - 200	<b>Bajo</b>
S - 208	<b>Bajo</b>
S - 232	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 233	<b>Bajo</b>
S - 001	<b>Nulo</b>
S - 004	<b>Nulo</b>
S - 005	<b>Nulo</b>
S - 006	<b>Nulo</b>
S - 007	<b>Nulo</b>
S - 008	<b>Nulo</b>
S - 015	<b>Nulo</b>
S - 023	<b>Nulo</b>
S - 025	<b>Nulo</b>
S - 027	<b>Nulo</b>
S - 028	<b>Nulo</b>
S - 029	<b>Nulo</b>
S - 032	<b>Nulo</b>
S - 033	<b>Nulo</b>
S - 037	<b>Nulo</b>
S - 040	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 041	<b>Nulo</b>
S - 042	<b>Nulo</b>
S - 049	<b>Nulo</b>
S - 050	<b>Nulo</b>
S - 051	<b>Nulo</b>
S - 052	<b>Nulo</b>
S - 053	<b>Nulo</b>
S - 055	<b>Nulo</b>
S - 056	<b>Nulo</b>
S - 057	<b>Nulo</b>
S - 058	<b>Nulo</b>
S - 060	<b>Nulo</b>
S - 070	<b>Nulo</b>
S - 073	<b>Nulo</b>
S - 076	<b>Nulo</b>
S - 077	<b>Nulo</b>
S - 079	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 080	<b>Nulo</b>
S - 081	<b>Nulo</b>
S - 085	<b>Nulo</b>
S - 088	<b>Nulo</b>
S - 089	<b>Nulo</b>
S - 090	<b>Nulo</b>
S - 091	<b>Nulo</b>
S - 094	<b>Nulo</b>
S - 095	<b>Nulo</b>
S - 098	<b>Nulo</b>
S - 099	<b>Nulo</b>
S - 103	<b>Nulo</b>
S - 104	<b>Nulo</b>
S - 105	<b>Nulo</b>
S - 108	<b>Nulo</b>
S - 109	<b>Nulo</b>
S - 110	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 111	<b>Nulo</b>
S - 115	<b>Nulo</b>
S - 116	<b>Nulo</b>
S - 119	<b>Nulo</b>
S - 120	<b>Nulo</b>
S - 125	<b>Nulo</b>
S - 130	<b>Nulo</b>
S - 135	<b>Nulo</b>
S - 138	<b>Nulo</b>
S - 142	<b>Nulo</b>
S - 143	<b>Nulo</b>
S - 147	<b>Nulo</b>
S - 148	<b>Nulo</b>
S - 151	<b>Nulo</b>
S - 152	<b>Nulo</b>
S - 153	<b>Nulo</b>
S - 154	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 155	<b>Nulo</b>
S - 158	<b>Nulo</b>
S - 160	<b>Nulo</b>
S - 161	<b>Nulo</b>
S - 162	<b>Nulo</b>
S - 165	<b>Nulo</b>
S - 167	<b>Nulo</b>
S - 168	<b>Nulo</b>
S - 169	<b>Nulo</b>
S - 170	<b>Nulo</b>
S - 171	<b>Nulo</b>
S - 173	<b>Nulo</b>
S - 179	<b>Nulo</b>
S - 181	<b>Nulo</b>
S - 182	<b>Nulo</b>
S - 183	<b>Nulo</b>
S - 192	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 195	<b>Nulo</b>
S - 196	<b>Nulo</b>
S - 197	<b>Nulo</b>
S - 198	<b>Nulo</b>
S - 199	<b>Nulo</b>
S - 203	<b>Nulo</b>
S - 204	<b>Nulo</b>
S - 205	<b>Nulo</b>
S - 210	<b>Nulo</b>
S - 211	<b>Nulo</b>
S - 214	<b>Nulo</b>
S - 215	<b>Nulo</b>
S - 216	<b>Nulo</b>
S - 222	<b>Nulo</b>
S - 225	<b>Nulo</b>
S - 227	<b>Nulo</b>
S - 228	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 229	<b>Nulo</b>
S - 230	<b>Nulo</b>
S - 231	<b>Nulo</b>
S - 235	<b>Nulo</b>
S - 238	<b>Nulo</b>

### 13.3.7. Relaciones en el trabajo

FOLIO	Relaciones en el trabajo
S - 026	<b>Muy Alto</b>
S - 124	<b>Muy Alto</b>
S - 126	<b>Muy Alto</b>
S - 152	<b>Muy Alto</b>
S - 013	<b>Alto</b>
S - 017	<b>Alto</b>
S - 028	<b>Alto</b>
S - 031	<b>Alto</b>
S - 097	<b>Alto</b>
S - 120	<b>Alto</b>
S - 125	<b>Alto</b>
S - 127	<b>Alto</b>
S - 128	<b>Alto</b>
S - 129	<b>Alto</b>

S - 178	<b>Alto</b>
S - 184	<b>Alto</b>
S - 185	<b>Alto</b>
S - 187	<b>Alto</b>
S - 189	<b>Alto</b>
S - 190	<b>Alto</b>
S - 193	<b>Alto</b>
S - 199	<b>Alto</b>
S - 200	<b>Alto</b>
S - 207	<b>Alto</b>
S - 208	<b>Alto</b>
S - 002	<b>Medio</b>
S - 011	<b>Medio</b>
S - 014	<b>Medio</b>
S - 022	<b>Medio</b>
S - 025	<b>Medio</b>
S - 043	<b>Medio</b>

S - 062	<b>Medio</b>
S - 084	<b>Medio</b>
S - 085	<b>Medio</b>
S - 086	<b>Medio</b>
S - 089	<b>Medio</b>
S - 092	<b>Medio</b>
S - 104	<b>Medio</b>
S - 106	<b>Medio</b>
S - 122	<b>Medio</b>
S - 136	<b>Medio</b>
S - 137	<b>Medio</b>
S - 139	<b>Medio</b>
S - 140	<b>Medio</b>
S - 145	<b>Medio</b>
S - 146	<b>Medio</b>
S - 148	<b>Medio</b>
S - 149	<b>Medio</b>

S - 150	<b>Medio</b>
S - 157	<b>Medio</b>
S - 159	<b>Medio</b>
S - 171	<b>Medio</b>
S - 176	<b>Medio</b>
S - 177	<b>Medio</b>
S - 179	<b>Medio</b>
S - 180	<b>Medio</b>
S - 181	<b>Medio</b>
S - 186	<b>Medio</b>
S - 191	<b>Medio</b>
S - 194	<b>Medio</b>
S - 196	<b>Medio</b>
S - 202	<b>Medio</b>
S - 203	<b>Medio</b>
S - 204	<b>Medio</b>
S - 206	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 230	<b>Medio</b>
S - 233	<b>Medio</b>
S - 240	<b>Medio</b>
S - 003	<b>Bajo</b>
S - 006	<b>Bajo</b>
S - 009	<b>Bajo</b>
S - 010	<b>Bajo</b>
S - 018	<b>Bajo</b>
S - 024	<b>Bajo</b>
S - 039	<b>Bajo</b>
S - 044	<b>Bajo</b>
S - 066	<b>Bajo</b>
S - 068	<b>Bajo</b>
S - 091	<b>Bajo</b>
S - 093	<b>Bajo</b>
S - 095	<b>Bajo</b>
S - 096	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 109	<b>Bajo</b>
S - 111	<b>Bajo</b>
S - 114	<b>Bajo</b>
S - 117	<b>Bajo</b>
S - 132	<b>Bajo</b>
S - 133	<b>Bajo</b>
S - 153	<b>Bajo</b>
S - 172	<b>Bajo</b>
S - 174	<b>Bajo</b>
S - 175	<b>Bajo</b>
S - 182	<b>Bajo</b>
S - 183	<b>Bajo</b>
S - 192	<b>Bajo</b>
S - 198	<b>Bajo</b>
S - 201	<b>Bajo</b>
S - 205	<b>Bajo</b>
S - 212	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 221	<b>Bajo</b>
S - 223	<b>Bajo</b>
S - 228	<b>Bajo</b>
S - 001	<b>Nulo</b>
S - 004	<b>Nulo</b>
S - 005	<b>Nulo</b>
S - 007	<b>Nulo</b>
S - 008	<b>Nulo</b>
S - 012	<b>Nulo</b>
S - 015	<b>Nulo</b>
S - 016	<b>Nulo</b>
S - 019	<b>Nulo</b>
S - 020	<b>Nulo</b>
S - 021	<b>Nulo</b>
S - 023	<b>Nulo</b>
S - 027	<b>Nulo</b>
S - 029	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 030	<b>Nulo</b>
S - 032	<b>Nulo</b>
S - 033	<b>Nulo</b>
S - 034	<b>Nulo</b>
S - 035	<b>Nulo</b>
S - 036	<b>Nulo</b>
S - 037	<b>Nulo</b>
S - 038	<b>Nulo</b>
S - 040	<b>Nulo</b>
S - 041	<b>Nulo</b>
S - 042	<b>Nulo</b>
S - 045	<b>Nulo</b>
S - 046	<b>Nulo</b>
S - 047	<b>Nulo</b>
S - 048	<b>Nulo</b>
S - 049	<b>Nulo</b>
S - 050	<b>Nulo</b>

S - 051	<b>Nulo</b>
S - 052	<b>Nulo</b>
S - 053	<b>Nulo</b>
S - 054	<b>Nulo</b>
S - 055	<b>Nulo</b>
S - 056	<b>Nulo</b>
S - 057	<b>Nulo</b>
S - 058	<b>Nulo</b>
S - 059	<b>Nulo</b>
S - 060	<b>Nulo</b>
S - 061	<b>Nulo</b>
S - 063	<b>Nulo</b>
S - 064	<b>Nulo</b>
S - 065	<b>Nulo</b>
S - 067	<b>Nulo</b>
S - 069	<b>Nulo</b>
S - 070	<b>Nulo</b>

S - 071	<b>Nulo</b>
S - 072	<b>Nulo</b>
S - 073	<b>Nulo</b>
S - 074	<b>Nulo</b>
S - 075	<b>Nulo</b>
S - 076	<b>Nulo</b>
S - 077	<b>Nulo</b>
S - 078	<b>Nulo</b>
S - 079	<b>Nulo</b>
S - 080	<b>Nulo</b>
S - 081	<b>Nulo</b>
S - 082	<b>Nulo</b>
S - 083	<b>Nulo</b>
S - 087	<b>Nulo</b>
S - 088	<b>Nulo</b>
S - 090	<b>Nulo</b>
S - 094	<b>Nulo</b>

S - 098	<b>Nulo</b>
S - 099	<b>Nulo</b>
S - 100	<b>Nulo</b>
S - 101	<b>Nulo</b>
S - 102	<b>Nulo</b>
S - 103	<b>Nulo</b>
S - 105	<b>Nulo</b>
S - 107	<b>Nulo</b>
S - 108	<b>Nulo</b>
S - 110	<b>Nulo</b>
S - 112	<b>Nulo</b>
S - 113	<b>Nulo</b>
S - 115	<b>Nulo</b>
S - 116	<b>Nulo</b>
S - 118	<b>Nulo</b>
S - 119	<b>Nulo</b>
S - 121	<b>Nulo</b>

S - 123	<b>Nulo</b>
S - 130	<b>Nulo</b>
S - 131	<b>Nulo</b>
S - 134	<b>Nulo</b>
S - 135	<b>Nulo</b>
S - 138	<b>Nulo</b>
S - 141	<b>Nulo</b>
S - 142	<b>Nulo</b>
S - 143	<b>Nulo</b>
S - 144	<b>Nulo</b>
S - 147	<b>Nulo</b>
S - 151	<b>Nulo</b>
S - 154	<b>Nulo</b>
S - 155	<b>Nulo</b>
S - 156	<b>Nulo</b>
S - 158	<b>Nulo</b>
S - 160	<b>Nulo</b>

S - 161	<b>Nulo</b>
S - 162	<b>Nulo</b>
S - 163	<b>Nulo</b>
S - 164	<b>Nulo</b>
S - 165	<b>Nulo</b>
S - 166	<b>Nulo</b>
S - 167	<b>Nulo</b>
S - 168	<b>Nulo</b>
S - 169	<b>Nulo</b>
S - 170	<b>Nulo</b>
S - 173	<b>Nulo</b>
S - 188	<b>Nulo</b>
S - 195	<b>Nulo</b>
S - 197	<b>Nulo</b>
S - 209	<b>Nulo</b>
S - 210	<b>Nulo</b>
S - 211	<b>Nulo</b>

S - 213	<b>Nulo</b>
S - 214	<b>Nulo</b>
S - 215	<b>Nulo</b>
S - 216	<b>Nulo</b>
S - 217	<b>Nulo</b>
S - 218	<b>Nulo</b>
S - 219	<b>Nulo</b>
S - 220	<b>Nulo</b>
S - 222	<b>Nulo</b>
S - 224	<b>Nulo</b>
S - 225	<b>Nulo</b>
S - 226	<b>Nulo</b>
S - 227	<b>Nulo</b>
S - 229	<b>Nulo</b>
S - 231	<b>Nulo</b>
S - 232	<b>Nulo</b>
S - 234	<b>Nulo</b>

S - 235	<b>Nulo</b>
S - 236	<b>Nulo</b>
S - 237	<b>Nulo</b>
S - 238	<b>Nulo</b>
S - 239	<b>Nulo</b>



**LEAR**

### 13.3.8. Violencia

FOLIO	Violencia
S - 024	<b>Muy Alto</b>
S - 026	<b>Muy Alto</b>
S - 028	<b>Muy Alto</b>
S - 033	<b>Muy Alto</b>
S - 036	<b>Muy Alto</b>
S - 039	<b>Muy Alto</b>
S - 119	<b>Muy Alto</b>
S - 124	<b>Muy Alto</b>
S - 126	<b>Muy Alto</b>
S - 127	<b>Muy Alto</b>
S - 128	<b>Muy Alto</b>
S - 129	<b>Muy Alto</b>
S - 143	<b>Muy Alto</b>
S - 159	<b>Muy Alto</b>

S - 173	<b>Muy Alto</b>
S - 184	<b>Muy Alto</b>
S - 185	<b>Muy Alto</b>
S - 186	<b>Muy Alto</b>
S - 187	<b>Muy Alto</b>
S - 194	<b>Muy Alto</b>
S - 200	<b>Muy Alto</b>
S - 201	<b>Muy Alto</b>
S - 206	<b>Muy Alto</b>
S - 221	<b>Muy Alto</b>
S - 013	<b>Alto</b>
S - 017	<b>Alto</b>
S - 031	<b>Alto</b>
S - 062	<b>Alto</b>
S - 074	<b>Alto</b>
S - 097	<b>Alto</b>
S - 120	<b>Alto</b>



**LEAR**

S - 125	Alto
S - 135	Alto
S - 139	Alto
S - 146	Alto
S - 150	Alto
S - 180	Alto
S - 188	Alto
S - 189	Alto
S - 191	Alto
S - 199	Alto
S - 202	Alto
S - 204	Alto
S - 210	Alto
S - 212	Alto
S - 223	Alto
S - 239	Alto
S - 002	Medio



**LEAR**

S - 006	<b>Medio</b>
S - 007	<b>Medio</b>
S - 009	<b>Medio</b>
S - 010	<b>Medio</b>
S - 011	<b>Medio</b>
S - 012	<b>Medio</b>
S - 016	<b>Medio</b>
S - 018	<b>Medio</b>
S - 034	<b>Medio</b>
S - 035	<b>Medio</b>
S - 052	<b>Medio</b>
S - 077	<b>Medio</b>
S - 102	<b>Medio</b>
S - 140	<b>Medio</b>
S - 149	<b>Medio</b>
S - 172	<b>Medio</b>
S - 175	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 179	Medio
S - 198	Medio
S - 207	Medio
S - 208	Medio
S - 224	Medio
S - 230	Medio
S - 236	Medio
S - 240	Medio
S - 004	Bajo
S - 014	Bajo
S - 025	Bajo
S - 029	Bajo
S - 038	Bajo
S - 045	Bajo
S - 054	Bajo
S - 058	Bajo
S - 059	Bajo



**LEAR**

S - 061	<b>Bajo</b>
S - 067	<b>Bajo</b>
S - 084	<b>Bajo</b>
S - 085	<b>Bajo</b>
S - 092	<b>Bajo</b>
S - 110	<b>Bajo</b>
S - 113	<b>Bajo</b>
S - 114	<b>Bajo</b>
S - 117	<b>Bajo</b>
S - 118	<b>Bajo</b>
S - 122	<b>Bajo</b>
S - 130	<b>Bajo</b>
S - 132	<b>Bajo</b>
S - 134	<b>Bajo</b>
S - 138	<b>Bajo</b>
S - 145	<b>Bajo</b>
S - 148	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 157	<b>Bajo</b>
S - 165	<b>Bajo</b>
S - 166	<b>Bajo</b>
S - 170	<b>Bajo</b>
S - 177	<b>Bajo</b>
S - 178	<b>Bajo</b>
S - 182	<b>Bajo</b>
S - 192	<b>Bajo</b>
S - 203	<b>Bajo</b>
S - 213	<b>Bajo</b>
S - 220	<b>Bajo</b>
S - 001	<b>Nulo</b>
S - 003	<b>Nulo</b>
S - 005	<b>Nulo</b>
S - 008	<b>Nulo</b>
S - 015	<b>Nulo</b>
S - 019	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 020	<b>Nulo</b>
S - 021	<b>Nulo</b>
S - 022	<b>Nulo</b>
S - 023	<b>Nulo</b>
S - 027	<b>Nulo</b>
S - 030	<b>Nulo</b>
S - 032	<b>Nulo</b>
S - 037	<b>Nulo</b>
S - 040	<b>Nulo</b>
S - 041	<b>Nulo</b>
S - 042	<b>Nulo</b>
S - 043	<b>Nulo</b>
S - 044	<b>Nulo</b>
S - 046	<b>Nulo</b>
S - 047	<b>Nulo</b>
S - 048	<b>Nulo</b>
S - 049	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 050	<b>Nulo</b>
S - 051	<b>Nulo</b>
S - 053	<b>Nulo</b>
S - 055	<b>Nulo</b>
S - 056	<b>Nulo</b>
S - 057	<b>Nulo</b>
S - 060	<b>Nulo</b>
S - 063	<b>Nulo</b>
S - 064	<b>Nulo</b>
S - 065	<b>Nulo</b>
S - 066	<b>Nulo</b>
S - 068	<b>Nulo</b>
S - 069	<b>Nulo</b>
S - 070	<b>Nulo</b>
S - 071	<b>Nulo</b>
S - 072	<b>Nulo</b>
S - 073	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 075	<b>Nulo</b>
S - 076	<b>Nulo</b>
S - 078	<b>Nulo</b>
S - 079	<b>Nulo</b>
S - 080	<b>Nulo</b>
S - 081	<b>Nulo</b>
S - 082	<b>Nulo</b>
S - 083	<b>Nulo</b>
S - 086	<b>Nulo</b>
S - 087	<b>Nulo</b>
S - 088	<b>Nulo</b>
S - 089	<b>Nulo</b>
S - 090	<b>Nulo</b>
S - 091	<b>Nulo</b>
S - 093	<b>Nulo</b>
S - 094	<b>Nulo</b>
S - 095	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 096	<b>Nulo</b>
S - 098	<b>Nulo</b>
S - 099	<b>Nulo</b>
S - 100	<b>Nulo</b>
S - 101	<b>Nulo</b>
S - 103	<b>Nulo</b>
S - 104	<b>Nulo</b>
S - 105	<b>Nulo</b>
S - 106	<b>Nulo</b>
S - 107	<b>Nulo</b>
S - 108	<b>Nulo</b>
S - 109	<b>Nulo</b>
S - 111	<b>Nulo</b>
S - 112	<b>Nulo</b>
S - 115	<b>Nulo</b>
S - 116	<b>Nulo</b>
S - 121	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 123	<b>Nulo</b>
S - 131	<b>Nulo</b>
S - 133	<b>Nulo</b>
S - 136	<b>Nulo</b>
S - 137	<b>Nulo</b>
S - 141	<b>Nulo</b>
S - 142	<b>Nulo</b>
S - 144	<b>Nulo</b>
S - 147	<b>Nulo</b>
S - 151	<b>Nulo</b>
S - 152	<b>Nulo</b>
S - 153	<b>Nulo</b>
S - 154	<b>Nulo</b>
S - 155	<b>Nulo</b>
S - 156	<b>Nulo</b>
S - 158	<b>Nulo</b>
S - 160	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 161	<b>Nulo</b>
S - 162	<b>Nulo</b>
S - 163	<b>Nulo</b>
S - 164	<b>Nulo</b>
S - 167	<b>Nulo</b>
S - 168	<b>Nulo</b>
S - 169	<b>Nulo</b>
S - 171	<b>Nulo</b>
S - 174	<b>Nulo</b>
S - 176	<b>Nulo</b>
S - 181	<b>Nulo</b>
S - 183	<b>Nulo</b>
S - 190	<b>Nulo</b>
S - 193	<b>Nulo</b>
S - 195	<b>Nulo</b>
S - 196	<b>Nulo</b>
S - 197	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 205	<b>Nulo</b>
S - 209	<b>Nulo</b>
S - 211	<b>Nulo</b>
S - 214	<b>Nulo</b>
S - 215	<b>Nulo</b>
S - 216	<b>Nulo</b>
S - 217	<b>Nulo</b>
S - 218	<b>Nulo</b>
S - 219	<b>Nulo</b>
S - 222	<b>Nulo</b>
S - 225	<b>Nulo</b>
S - 226	<b>Nulo</b>
S - 227	<b>Nulo</b>
S - 228	<b>Nulo</b>
S - 229	<b>Nulo</b>
S - 231	<b>Nulo</b>
S - 232	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 233	<b>Nulo</b>
S - 234	<b>Nulo</b>
S - 235	<b>Nulo</b>
S - 237	<b>Nulo</b>
S - 238	<b>Nulo</b>



**LEAR**

### 13.3.9. Reconocimiento del desempeño

FOLIO	Reconocimiento del desempeño
S - 124	<b>Muy Alto</b>
S - 127	<b>Muy Alto</b>
S - 128	<b>Muy Alto</b>
S - 145	<b>Muy Alto</b>
S - 150	<b>Muy Alto</b>
S - 026	<b>Alto</b>
S - 030	<b>Alto</b>
S - 031	<b>Alto</b>
S - 035	<b>Alto</b>
S - 036	<b>Alto</b>
S - 043	<b>Alto</b>
S - 044	<b>Alto</b>
S - 045	<b>Alto</b>
S - 046	<b>Alto</b>

S - 062	<b>Alto</b>
S - 097	<b>Alto</b>
S - 117	<b>Alto</b>
S - 126	<b>Alto</b>
S - 159	<b>Alto</b>
S - 184	<b>Alto</b>
S - 185	<b>Alto</b>
S - 190	<b>Alto</b>
S - 192	<b>Alto</b>
S - 199	<b>Alto</b>
S - 212	<b>Alto</b>
S - 221	<b>Alto</b>
S - 237	<b>Alto</b>
S - 239	<b>Alto</b>
S - 002	<b>Medio</b>
S - 005	<b>Medio</b>
S - 010	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 011	<b>Medio</b>
S - 013	<b>Medio</b>
S - 017	<b>Medio</b>
S - 018	<b>Medio</b>
S - 020	<b>Medio</b>
S - 024	<b>Medio</b>
S - 029	<b>Medio</b>
S - 038	<b>Medio</b>
S - 039	<b>Medio</b>
S - 047	<b>Medio</b>
S - 064	<b>Medio</b>
S - 065	<b>Medio</b>
S - 066	<b>Medio</b>
S - 067	<b>Medio</b>
S - 068	<b>Medio</b>
S - 069	<b>Medio</b>
S - 075	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 084	<b>Medio</b>
S - 090	<b>Medio</b>
S - 093	<b>Medio</b>
S - 096	<b>Medio</b>
S - 101	<b>Medio</b>
S - 106	<b>Medio</b>
S - 113	<b>Medio</b>
S - 118	<b>Medio</b>
S - 122	<b>Medio</b>
S - 123	<b>Medio</b>
S - 125	<b>Medio</b>
S - 136	<b>Medio</b>
S - 137	<b>Medio</b>
S - 139	<b>Medio</b>
S - 140	<b>Medio</b>
S - 141	<b>Medio</b>
S - 144	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 146	<b>Medio</b>
S - 148	<b>Medio</b>
S - 152	<b>Medio</b>
S - 157	<b>Medio</b>
S - 158	<b>Medio</b>
S - 166	<b>Medio</b>
S - 167	<b>Medio</b>
S - 174	<b>Medio</b>
S - 175	<b>Medio</b>
S - 178	<b>Medio</b>
S - 183	<b>Medio</b>
S - 186	<b>Medio</b>
S - 187	<b>Medio</b>
S - 188	<b>Medio</b>
S - 189	<b>Medio</b>
S - 191	<b>Medio</b>
S - 193	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 194	<b>Medio</b>
S - 200	<b>Medio</b>
S - 202	<b>Medio</b>
S - 204	<b>Medio</b>
S - 207	<b>Medio</b>
S - 209	<b>Medio</b>
S - 215	<b>Medio</b>
S - 217	<b>Medio</b>
S - 218	<b>Medio</b>
S - 220	<b>Medio</b>
S - 222	<b>Medio</b>
S - 224	<b>Medio</b>
S - 232	<b>Medio</b>
S - 234	<b>Medio</b>
S - 236	<b>Medio</b>
S - 001	<b>Bajo</b>
S - 003	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 007	<b>Bajo</b>
S - 009	<b>Bajo</b>
S - 014	<b>Bajo</b>
S - 015	<b>Bajo</b>
S - 016	<b>Bajo</b>
S - 022	<b>Bajo</b>
S - 028	<b>Bajo</b>
S - 034	<b>Bajo</b>
S - 037	<b>Bajo</b>
S - 048	<b>Bajo</b>
S - 052	<b>Bajo</b>
S - 054	<b>Bajo</b>
S - 055	<b>Bajo</b>
S - 057	<b>Bajo</b>
S - 058	<b>Bajo</b>
S - 059	<b>Bajo</b>
S - 063	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 070	<b>Bajo</b>
S - 071	<b>Bajo</b>
S - 072	<b>Bajo</b>
S - 074	<b>Bajo</b>
S - 082	<b>Bajo</b>
S - 083	<b>Bajo</b>
S - 086	<b>Bajo</b>
S - 087	<b>Bajo</b>
S - 089	<b>Bajo</b>
S - 091	<b>Bajo</b>
S - 092	<b>Bajo</b>
S - 095	<b>Bajo</b>
S - 098	<b>Bajo</b>
S - 100	<b>Bajo</b>
S - 102	<b>Bajo</b>
S - 104	<b>Bajo</b>
S - 107	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 108	<b>Bajo</b>
S - 112	<b>Bajo</b>
S - 114	<b>Bajo</b>
S - 129	<b>Bajo</b>
S - 130	<b>Bajo</b>
S - 131	<b>Bajo</b>
S - 132	<b>Bajo</b>
S - 133	<b>Bajo</b>
S - 134	<b>Bajo</b>
S - 135	<b>Bajo</b>
S - 149	<b>Bajo</b>
S - 153	<b>Bajo</b>
S - 154	<b>Bajo</b>
S - 156	<b>Bajo</b>
S - 161	<b>Bajo</b>
S - 162	<b>Bajo</b>
S - 163	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 164	<b>Bajo</b>
S - 169	<b>Bajo</b>
S - 172	<b>Bajo</b>
S - 176	<b>Bajo</b>
S - 177	<b>Bajo</b>
S - 180	<b>Bajo</b>
S - 181	<b>Bajo</b>
S - 182	<b>Bajo</b>
S - 201	<b>Bajo</b>
S - 203	<b>Bajo</b>
S - 205	<b>Bajo</b>
S - 206	<b>Bajo</b>
S - 208	<b>Bajo</b>
S - 213	<b>Bajo</b>
S - 214	<b>Bajo</b>
S - 223	<b>Bajo</b>
S - 225	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 226	<b>Bajo</b>
S - 230	<b>Bajo</b>
S - 233	<b>Bajo</b>
S - 240	<b>Bajo</b>
S - 004	<b>Nulo</b>
S - 006	<b>Nulo</b>
S - 008	<b>Nulo</b>
S - 012	<b>Nulo</b>
S - 019	<b>Nulo</b>
S - 021	<b>Nulo</b>
S - 023	<b>Nulo</b>
S - 025	<b>Nulo</b>
S - 027	<b>Nulo</b>
S - 032	<b>Nulo</b>
S - 033	<b>Nulo</b>
S - 040	<b>Nulo</b>
S - 041	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 042	<b>Nulo</b>
S - 049	<b>Nulo</b>
S - 050	<b>Nulo</b>
S - 051	<b>Nulo</b>
S - 053	<b>Nulo</b>
S - 056	<b>Nulo</b>
S - 060	<b>Nulo</b>
S - 061	<b>Nulo</b>
S - 073	<b>Nulo</b>
S - 076	<b>Nulo</b>
S - 077	<b>Nulo</b>
S - 078	<b>Nulo</b>
S - 079	<b>Nulo</b>
S - 080	<b>Nulo</b>
S - 081	<b>Nulo</b>
S - 085	<b>Nulo</b>
S - 088	<b>Nulo</b>

S - 094	<b>Nulo</b>
S - 099	<b>Nulo</b>
S - 103	<b>Nulo</b>
S - 105	<b>Nulo</b>
S - 109	<b>Nulo</b>
S - 110	<b>Nulo</b>
S - 111	<b>Nulo</b>
S - 115	<b>Nulo</b>
S - 116	<b>Nulo</b>
S - 119	<b>Nulo</b>
S - 120	<b>Nulo</b>
S - 121	<b>Nulo</b>
S - 138	<b>Nulo</b>
S - 142	<b>Nulo</b>
S - 143	<b>Nulo</b>
S - 147	<b>Nulo</b>
S - 151	<b>Nulo</b>

S - 155	<b>Nulo</b>
S - 160	<b>Nulo</b>
S - 165	<b>Nulo</b>
S - 168	<b>Nulo</b>
S - 170	<b>Nulo</b>
S - 171	<b>Nulo</b>
S - 173	<b>Nulo</b>
S - 179	<b>Nulo</b>
S - 195	<b>Nulo</b>
S - 196	<b>Nulo</b>
S - 197	<b>Nulo</b>
S - 198	<b>Nulo</b>
S - 210	<b>Nulo</b>
S - 211	<b>Nulo</b>
S - 216	<b>Nulo</b>
S - 219	<b>Nulo</b>
S - 227	<b>Nulo</b>

S - 228	<b>Nulo</b>
S - 229	<b>Nulo</b>
S - 231	<b>Nulo</b>
S - 235	<b>Nulo</b>
S - 238	<b>Nulo</b>

### 13.3.10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

FOLIO	Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad
S - 013	<b>Muy Alto</b>
S - 038	<b>Muy Alto</b>
S - 039	<b>Muy Alto</b>
S - 045	<b>Muy Alto</b>
S - 124	<b>Muy Alto</b>
S - 128	<b>Muy Alto</b>
S - 219	<b>Muy Alto</b>
S - 014	<b>Alto</b>
S - 024	<b>Alto</b>
S - 026	<b>Alto</b>
S - 031	<b>Alto</b>
S - 036	<b>Alto</b>
S - 044	<b>Alto</b>
S - 046	<b>Alto</b>

S - 069	<b>Alto</b>
S - 084	<b>Alto</b>
S - 097	<b>Alto</b>
S - 118	<b>Alto</b>
S - 126	<b>Alto</b>
S - 140	<b>Alto</b>
S - 193	<b>Alto</b>
S - 202	<b>Alto</b>
S - 207	<b>Alto</b>
S - 239	<b>Alto</b>
S - 240	<b>Alto</b>
S - 002	<b>Medio</b>
S - 003	<b>Medio</b>
S - 007	<b>Medio</b>
S - 015	<b>Medio</b>
S - 022	<b>Medio</b>
S - 037	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 066	<b>Medio</b>
S - 068	<b>Medio</b>
S - 094	<b>Medio</b>
S - 095	<b>Medio</b>
S - 110	<b>Medio</b>
S - 113	<b>Medio</b>
S - 114	<b>Medio</b>
S - 122	<b>Medio</b>
S - 123	<b>Medio</b>
S - 125	<b>Medio</b>
S - 137	<b>Medio</b>
S - 148	<b>Medio</b>
S - 150	<b>Medio</b>
S - 152	<b>Medio</b>
S - 186	<b>Medio</b>
S - 188	<b>Medio</b>
S - 190	<b>Medio</b>



**LEAR**

S - 194	Medio
S - 199	Medio
S - 203	Medio
S - 206	Medio
S - 214	Medio
S - 217	Medio
S - 221	Medio
S - 222	Medio
S - 224	Medio
S - 237	Medio
S - 001	Bajo
S - 006	Bajo
S - 009	Bajo
S - 010	Bajo
S - 011	Bajo
S - 012	Bajo
S - 016	Bajo



**LEAR**

S - 017	<b>Bajo</b>
S - 018	<b>Bajo</b>
S - 020	<b>Bajo</b>
S - 021	<b>Bajo</b>
S - 029	<b>Bajo</b>
S - 030	<b>Bajo</b>
S - 040	<b>Bajo</b>
S - 043	<b>Bajo</b>
S - 047	<b>Bajo</b>
S - 049	<b>Bajo</b>
S - 052	<b>Bajo</b>
S - 057	<b>Bajo</b>
S - 058	<b>Bajo</b>
S - 059	<b>Bajo</b>
S - 062	<b>Bajo</b>
S - 063	<b>Bajo</b>
S - 065	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 067	<b>Bajo</b>
S - 072	<b>Bajo</b>
S - 076	<b>Bajo</b>
S - 085	<b>Bajo</b>
S - 087	<b>Bajo</b>
S - 090	<b>Bajo</b>
S - 091	<b>Bajo</b>
S - 093	<b>Bajo</b>
S - 100	<b>Bajo</b>
S - 101	<b>Bajo</b>
S - 105	<b>Bajo</b>
S - 106	<b>Bajo</b>
S - 109	<b>Bajo</b>
S - 111	<b>Bajo</b>
S - 115	<b>Bajo</b>
S - 117	<b>Bajo</b>
S - 121	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 127	<b>Bajo</b>
S - 129	<b>Bajo</b>
S - 132	<b>Bajo</b>
S - 134	<b>Bajo</b>
S - 135	<b>Bajo</b>
S - 136	<b>Bajo</b>
S - 146	<b>Bajo</b>
S - 159	<b>Bajo</b>
S - 161	<b>Bajo</b>
S - 165	<b>Bajo</b>
S - 177	<b>Bajo</b>
S - 178	<b>Bajo</b>
S - 179	<b>Bajo</b>
S - 180	<b>Bajo</b>
S - 184	<b>Bajo</b>
S - 187	<b>Bajo</b>
S - 191	<b>Bajo</b>



**LEAR**

S - 192	<b>Bajo</b>
S - 198	<b>Bajo</b>
S - 200	<b>Bajo</b>
S - 201	<b>Bajo</b>
S - 204	<b>Bajo</b>
S - 205	<b>Bajo</b>
S - 209	<b>Bajo</b>
S - 211	<b>Bajo</b>
S - 212	<b>Bajo</b>
S - 213	<b>Bajo</b>
S - 218	<b>Bajo</b>
S - 220	<b>Bajo</b>
S - 223	<b>Bajo</b>
S - 225	<b>Bajo</b>
S - 232	<b>Bajo</b>
S - 004	<b>Nulo</b>
S - 005	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 008	<b>Nulo</b>
S - 019	<b>Nulo</b>
S - 023	<b>Nulo</b>
S - 025	<b>Nulo</b>
S - 027	<b>Nulo</b>
S - 028	<b>Nulo</b>
S - 032	<b>Nulo</b>
S - 033	<b>Nulo</b>
S - 034	<b>Nulo</b>
S - 035	<b>Nulo</b>
S - 041	<b>Nulo</b>
S - 042	<b>Nulo</b>
S - 048	<b>Nulo</b>
S - 050	<b>Nulo</b>
S - 051	<b>Nulo</b>
S - 053	<b>Nulo</b>
S - 054	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 055	<b>Nulo</b>
S - 056	<b>Nulo</b>
S - 060	<b>Nulo</b>
S - 061	<b>Nulo</b>
S - 064	<b>Nulo</b>
S - 070	<b>Nulo</b>
S - 071	<b>Nulo</b>
S - 073	<b>Nulo</b>
S - 074	<b>Nulo</b>
S - 075	<b>Nulo</b>
S - 077	<b>Nulo</b>
S - 078	<b>Nulo</b>
S - 079	<b>Nulo</b>
S - 080	<b>Nulo</b>
S - 081	<b>Nulo</b>
S - 082	<b>Nulo</b>
S - 083	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 086	<b>Nulo</b>
S - 088	<b>Nulo</b>
S - 089	<b>Nulo</b>
S - 092	<b>Nulo</b>
S - 096	<b>Nulo</b>
S - 098	<b>Nulo</b>
S - 099	<b>Nulo</b>
S - 102	<b>Nulo</b>
S - 103	<b>Nulo</b>
S - 104	<b>Nulo</b>
S - 107	<b>Nulo</b>
S - 108	<b>Nulo</b>
S - 112	<b>Nulo</b>
S - 116	<b>Nulo</b>
S - 119	<b>Nulo</b>
S - 120	<b>Nulo</b>
S - 130	<b>Nulo</b>

S - 131	<b>Nulo</b>
S - 133	<b>Nulo</b>
S - 138	<b>Nulo</b>
S - 139	<b>Nulo</b>
S - 141	<b>Nulo</b>
S - 142	<b>Nulo</b>
S - 143	<b>Nulo</b>
S - 144	<b>Nulo</b>
S - 145	<b>Nulo</b>
S - 147	<b>Nulo</b>
S - 149	<b>Nulo</b>
S - 151	<b>Nulo</b>
S - 153	<b>Nulo</b>
S - 154	<b>Nulo</b>
S - 155	<b>Nulo</b>
S - 156	<b>Nulo</b>
S - 157	<b>Nulo</b>

S - 158	<b>Nulo</b>
S - 160	<b>Nulo</b>
S - 162	<b>Nulo</b>
S - 163	<b>Nulo</b>
S - 164	<b>Nulo</b>
S - 166	<b>Nulo</b>
S - 167	<b>Nulo</b>
S - 168	<b>Nulo</b>
S - 169	<b>Nulo</b>
S - 170	<b>Nulo</b>
S - 171	<b>Nulo</b>
S - 172	<b>Nulo</b>
S - 173	<b>Nulo</b>
S - 174	<b>Nulo</b>
S - 175	<b>Nulo</b>
S - 176	<b>Nulo</b>
S - 181	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 182	<b>Nulo</b>
S - 183	<b>Nulo</b>
S - 185	<b>Nulo</b>
S - 189	<b>Nulo</b>
S - 195	<b>Nulo</b>
S - 196	<b>Nulo</b>
S - 197	<b>Nulo</b>
S - 208	<b>Nulo</b>
S - 210	<b>Nulo</b>
S - 215	<b>Nulo</b>
S - 216	<b>Nulo</b>
S - 226	<b>Nulo</b>
S - 227	<b>Nulo</b>
S - 228	<b>Nulo</b>
S - 229	<b>Nulo</b>
S - 230	<b>Nulo</b>
S - 231	<b>Nulo</b>



**LEAR**

S - 233	<b>Nulo</b>
S - 234	<b>Nulo</b>
S - 235	<b>Nulo</b>
S - 236	<b>Nulo</b>
S - 238	<b>Nulo</b>

#### 13.4. Tabla de agrupación de dominios

