

UNIVERSIDAD DE
GUANAJUATO



**INFORME GENERAL DE LA IDENTIFICACIÓN
Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Y EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL EN LA
UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO (2022-2023)**

NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018

Contexto de la Universidad de Guanajuato.

La Universidad de Guanajuato es la máxima casa de estudios del Estado, está conformada por 4 Campus Universitarios, un subsistema de Nivel Medio Superior y una estructura de Administración Central.

La institución ofrece programas educativos en todas las áreas del conocimiento, considerando diversas modalidades y niveles de bachillerato, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado. La oferta educativa de la Institución se integra por un total de 185 Programas Educativos (PE)¹ los cuales se distribuyen de la siguiente forma:

Tabla 1. Distribución de programas educativos por nivel).

Nivel Educativo	Número
Nivel Medio Superior	3
Nivel Medio Superior Terminal	6
Licenciatura	77
Especialidad	35
Maestría	52
Doctorado	25
Total	198

La Universidad, como ente empleador en el Estado, cuenta con una plantilla de personal que asciende a 6851². Este personal se distribuye en los Campus, Colegio y Administración Central como se detalla a continuación:

Tabla 2. Distribución de personal por campus y sexo.

Campus	Campus Calaya -Salvatierra			Campus Guanajuato			Campus Irapuato - Salamanca			Campus León			Colegio del Nivel Medio Superior			Organismos Autónomos			Rectoría General			
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	
Puesto																						

¹ Informe Anual de Actividades 2022-2023. Bienvenida de cursos: La Universidad sigue trascendiendo disponible en https://www.ugto.mx/informe2022-2023/images/informe2023/pdf/Informe_Anual_Rector_UGto_2022-2023.pdf

² Este dato corresponde a la primera quincena de febrero 2022, toda vez que con base en la plantilla de esta fecha fue calculada la muestra representativa.

Académico de Carrera	41	45	86	138	243	381	36	124	160	81	92	173	39	27	66	-	-	-	-	-	
Administrativo Base	32	42	74	110	150	260	51	94	145	82	88	170	130	138	268	-	1	1	87	161	248
Administrativo Confianza	25	11	36	70	33	103	21	15	36	46	25	71	23	18	41	2	1	3	103	99	202
Directivo Confianza	36	16	52	109	79	188	42	48	90	58	39	97	48	43	91	22	26	48	373	328	701
Orquesta Sinfónica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	51	67
Profesores de tiempo parcial	247	214	461	294	429	723	138	120	258	78	121	199	347	425	772	-	-	-	-	-	-
Técnico académico	7	11	18	77	82	159	14	17	31	34	14	48	26	42	68	-	-	-	29	45	74
Total general	388	339	727	798	1016	1814	302	418	720	379	379	758	613	693	1306	24	28	52	608	684	1292

Todas sus actividades se desarrollan en 75 Sedes distribuidas en 13 municipios del Estado de Guanajuato. Con motivo de la autonomía obtenida en 1994 y al normar sus relaciones de trabajo según lo establecido en el apartado A del artículo 123 de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la institución debe cumplir con las condiciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, así como las Normas Oficiales Mexicanas emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Objetivo del estudio.

Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo de la Universidad de Guanajuato, a través de los requerimientos establecidos por la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 para prevenir y atender las situaciones que representen un riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable.

Metodología.

Diseño del instrumento de evaluación.

Considerando las particulares especiales que presenta la organización, así como las características de las funciones sustantivas y de soporte propias de la Institución, se optó por la adaptación del instrumento contenido en la Nom-035-STPS (Guía de referencia III) a la realidad institucional, tomando como campo de aplicación el inciso C del numeral 2 de la referida Norma que señala:

“Para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores deberán cumplir con los numerales 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y el Capítulo 8 de la presente Norma”.

Coordinación del proyecto.

Como parte de la profesionalización necesaria para el desarrollo del proyecto, fue necesario capacitar al equipo de la Dirección de Recursos Humanos responsable del diseño y aplicación del instrumento de evaluación, así como el establecimiento de lazos de colaboración con Profesores de Tiempo Completo especialistas en la materia, adscritos a la División de Ciencias Económico Administrativas del Campus Guanajuato de la Universidad de Guanajuato.

Justificación.

Posteriormente, se realizaron entrevistas de exploración como primer acercamiento a la comunidad universitaria con el fin de comenzar a comprender las situaciones que pudiesen representar fuentes de riesgos psicosociales. Se llevaron a cabo con el apoyo de estudiantes de la Licenciatura en Relaciones Industriales, en un ambiente de confianza para el entrevistado y haciendo de su conocimiento que la información recabada tiene como único fin el mejorar las condiciones de trabajo en la Institución. Estas entrevistas consistieron en las siguientes dos preguntas:

1. Menciona una situación laboral que te haya causado estrés o que te haya hecho sentir triste o enojada(o).
2. Menciona una situación laboral que te haya hecho sentir feliz, satisfecha(o) u orgullosa(o).

La clasificación de las respuestas de estas entrevistas se realizó con base en la metodología STAR (Situación, Tarea, Acción y Resultado), poniendo especial atención en las señales emocionales proporcionadas por los entrevistados.

El siguiente paso consistió en clasificar las respuestas con base a los requerimientos de la Norma de lo cual se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 3. Clasificación de respuestas obtenidas en entrevistas exploratorias.

Categoría	Negativos	Positivos	Total
Formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas.		3	3
Condiciones peligrosas e inseguras	1	1	2
Definición precisa de las responsabilidades para los trabajadores	5	1	6
Cargas de trabajo cuando exceda la capacidad del trabajador	7		7
Falta de control sobre el trabajo	4	11	15
Interferencia en la relación trabajo familia	6		6
Liderazgo negativo	10	6	16
Sentido de pertenencia del trabajador en la		7	7
Evaluación y reconocimiento del desempeño	1	13	14
Relaciones negativas en el trabajo	6	2	8
Total	40	44	84

Con el acercamiento empírico logrado con estas entrevistas se realizó un análisis de los ítems contenidos en la Guía de Referencia III para ajustar su redacción al contexto de la Universidad de Guanajuato, obteniendo un total de 78 reactivos distribuidos como se presenta a continuación:

Tabla 4. clasificación de ítems con base a categoría, dominio y dimensión.

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones deficientes e insalubres	44 y 45
		Condiciones peligrosas e inseguras	1, 2, 4 y 46
		Trabajos peligrosos	3
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Inestabilidad laboral	5, 6 y 47
		Limitado sentido de pertenencia	7 y 8
		Escasa o nula retroalimentación del desempeño	9 y 48

Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escaso o nulo reconocimiento y compensación	10, 11, 49 y 50
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Carga mental	12, 19, 20 y 51
		Cargas contradictorias o inconsistentes	13, 14 y 69
		Cargas cuantitativas	21 y 66
		Cargas de alta responsabilidad	15, 16 y 17
		Cargas psicológicas emocionales	18, 52 y 53
		Ritmos de trabajo acelerado	22 y 23
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	24, 25, 26 y 54
		Insuficiente participación y manejo del cambio	27 y 28
		Limitada o inexistente capacitación	29 y 55
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	30 y 31
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Características del liderazgo	56, 57, 58, 59 y 60
		Escaza claridad de funciones	67 y 68
	Relaciones en el trabajo	Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	32, 33, 34, 35, 36, 37 y 61
		Relaciones sociales en el trabajo	61
	Violencia	Violencia laboral	70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 y 78
Organización del tiempo del trabajo	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia de las responsabilidades familiares	62 y 63
		Influencia del trabajo fuera del centro laboral	39 y 40
	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	38, 41, 42, 43, 64 y 65
Total			82

Con el primer borrador del cuestionario se realizó una evaluación por parte de 10 especialistas de la Institución y Asociaciones Sindicales que fungieron como jueces para evaluar que los ítems cumplieran con estándares de:

1. Pertinencia: se refiere a la idoneidad y relevancia de cada enunciado respecto a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de acuerdo con la siguiente definición: Los factores de

riesgo psicosocial son aspectos de la vida laboral y su contexto que generan un desequilibrio entre el trabajador y su entorno laboral que le puede causar daños físicos, sociales o psicológicos. Los factores psicosociales en el trabajo se relacionan con:

- a. Ambiente físico de trabajo;
 - b. Entorno organizacional: sentido de pertenencia y reconocimiento;
 - c. Administración de la actividad: carga y control del trabajo;
 - d. Liderazgo, relaciones interpersonales y violencia laboral; y
 - e. Organización de tiempo de trabajo: equilibrio familia trabajo y jornada laboral.
2. Claridad: se refiere a la precisión en el significado y a la falta de ambigüedad en la redacción de cada enunciado. Lo cual incluye un tanto una buena semántica, como una buena sintaxis.
 3. Sentido de respeto: se refiere a un trato civilizado para los encuestados, representado en que los enunciados carezcan de prejuicios, ofensas o indicios de exclusión a las personas.

Posteriormente se realizó el cálculo del coeficiente V de Aiken donde los ítems propuestos obtuvieron valores cercanos a 1. Vale la pena señalar que este coeficiente permite calcular el índice de acuerdo entre los jueces al evaluar los ítems y con ello determinar la confiabilidad del instrumento. Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, cuando el resultado se acerca más a la unidad significa que existe acuerdo entre jueces, lo que representa una mayor evidencia de validez de contenido. En el anexo I se puede consultar la versión final del instrumento de evaluación aplicado.

Determinación de la Muestra.

Con base a lo señalado en el numeral 7 inciso b de la NOM-05-STPS 2018 que señala:

“Los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, deberán realizar la identificación y análisis

de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, éstas se podrán realizar con una muestra representativa conforme a lo señalado en la Guía de referencia III, en el numeral III.1."

La Dirección de Recursos Humanos tomó como base para el cálculo una plantilla de personal con corte al 15 de noviembre 2022, donde el total de personal fue de 6851. Se incluyó a personal con vigencia definitiva y temporal pertenecientes a los tabuladores:

1. Académico de Carrera;
2. Administrativo Base;
3. Administrativo Confianza;
4. Directivo Confianza;
5. Orquesta Sinfónica;
6. Profesores de tiempo parcial; y
7. Técnico académico.

La selección del personal se realizó de forma aleatoria, de manera que todos pudieran ser considerados para la aplicación de los cuestionarios, sin importar su antigüedad, nombramiento y adscripción. El cálculo de la muestra se realizó conforme a la siguiente fórmula establecida en la Norma:

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

En donde:

- N es el número total de trabajadores del centro de trabajo.
- n es el número de trabajadores a los que se les deberá aplicar los cuestionarios.
- 0.9604 y 0.0025 permanecen constantes.

De la formula anterior se obtuvo una muestra representativa de 364 trabajadores, a lo cual se le adicionó un 5% como medida preventiva para aquellos que decidieran no contestar el cuestionario, obteniendo un total de 381 trabajadores para la aplicación.

La muestra se distribuyó entre hombres y mujeres conforme al porcentaje de cada género en los Campus, el Colegio de Nivel Medio Superior y la Administración Central quedando de la siguiente forma:

Tabla 5. Distribución de la muestra por Campus y género.

Campus	Sexo	Muestra
Campus Celaya - Salvatierra	Femenino	21
	Masculino	18
Campus Guanajuato	Femenino	43
	Masculino	55
Campus Irapuato - Salamanca	Femenino	16
	Masculino	23
Campus León	Femenino	21
	Masculino	21
Colegio del Nivel Medio Superior	Femenino	33
	Masculino	38
Organismos Autónomos	Femenino	1
	Masculino	2
Rectoría General	Femenino	33
	Masculino	37
Total general		363

Aplicación del instrumento de evaluación.

Esta actividad se realizó de forma virtual a través de la herramienta "Forms" de Microsoft Office 365 garantizando cumplir con los siguientes puntos:

1. La confidencialidad de la información.
2. Que exista un medio eficaz para brindar las instrucciones precisas.
3. Que el aplicador tenga conocimientos en materia de riesgos psicosociales o a fin.
4. Que haya un canal eficaz para solucionar dudas.

A través de las cuentas de correo institucional de cada encuestado seleccionado en la muestra se les hizo llegar la siguiente información:

1. Enlace electrónico al instrumento de evaluación y objetivo de este.
2. Video tutorial con las instrucciones para el llenado del cuestionario.
3. Enlace electrónico al aviso de privacidad de la Dirección de Recursos Humanos.
4. Correo electrónico y teléfono celular del responsable de seguimiento a la aplicación del cuestionario.

Una vez que el trabajador ingresaba al enlace proporcionado, se desplegaba la siguiente pantalla con el objetivo e instrucciones de llenado. Todas las secciones fueron obligatorias y el personal sin acceso a un equipo de cómputo propio tuvo la oportunidad de contestar el instrumento en un equipo institucional proporcionado por los enlaces administrativos de sus Sedes de adscripción.

Nivel de Riesgo.

En función del resultado de la calificación de cada cuestionario se determinó el nivel de riesgo, así



como las acciones que se deberán implementar para los niveles medio, alto y muy alto, lo anterior con base a lo establecido en la norma en la Guía de Referencia II:

Tabla 6. Criterios para la toma de acciones.

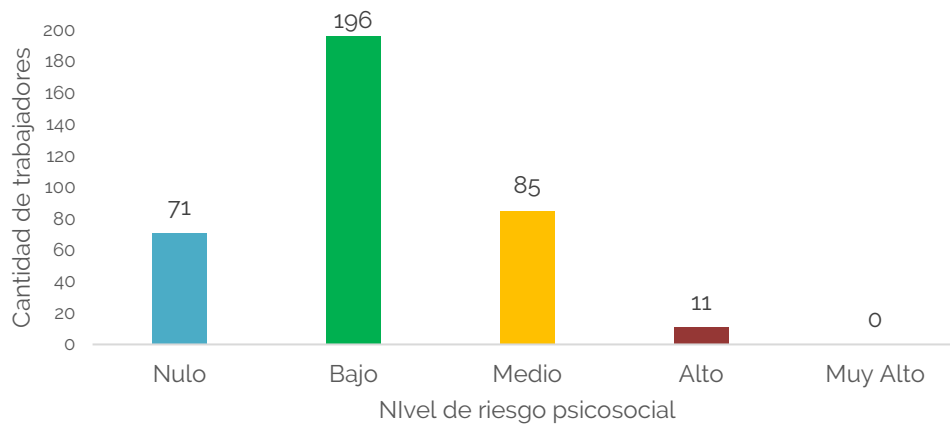
Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas, y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política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

Análisis de los resultados.

Derivado del procesamiento de datos se realizaron reportes que permitieron sugerir indicios y conclusiones sobre el estado actual de nivel de riesgo psicosocial en la Universidad de Guanajuato.

A continuación, se presentan los resultados generales:

Gráfica 1. Resultados generales.

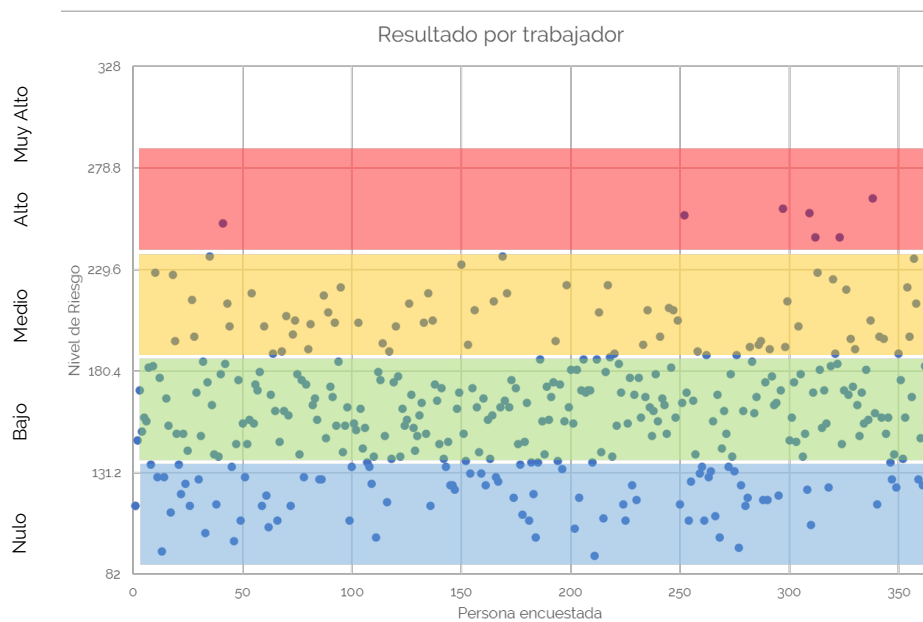


Se observa que la mayoría de las respuestas del personal se centra en un nivel bajo de riesgo.

Resultados por trabajador.

En el gráfico 2 se representa la distribución de los niveles de riesgo por cada uno de las y los trabajadores que participaron en el estudio.

Gráfica 2. Resultado por trabajador.

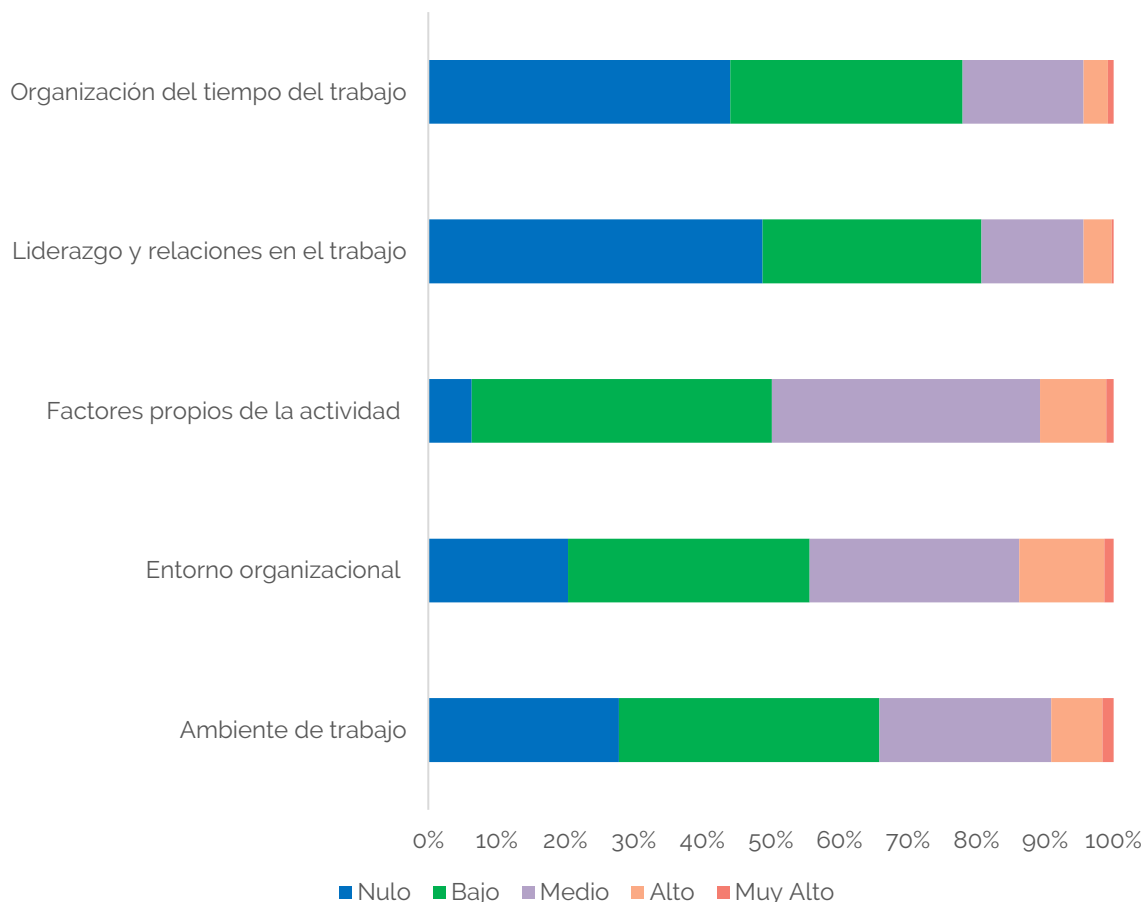


Niveles de riesgo psicosocial por categoría.

En el gráfico 3 describe la distribución de los niveles de riesgo por cada una de las categorías

analizadas:

Gráfica 3. Análisis por categoría.

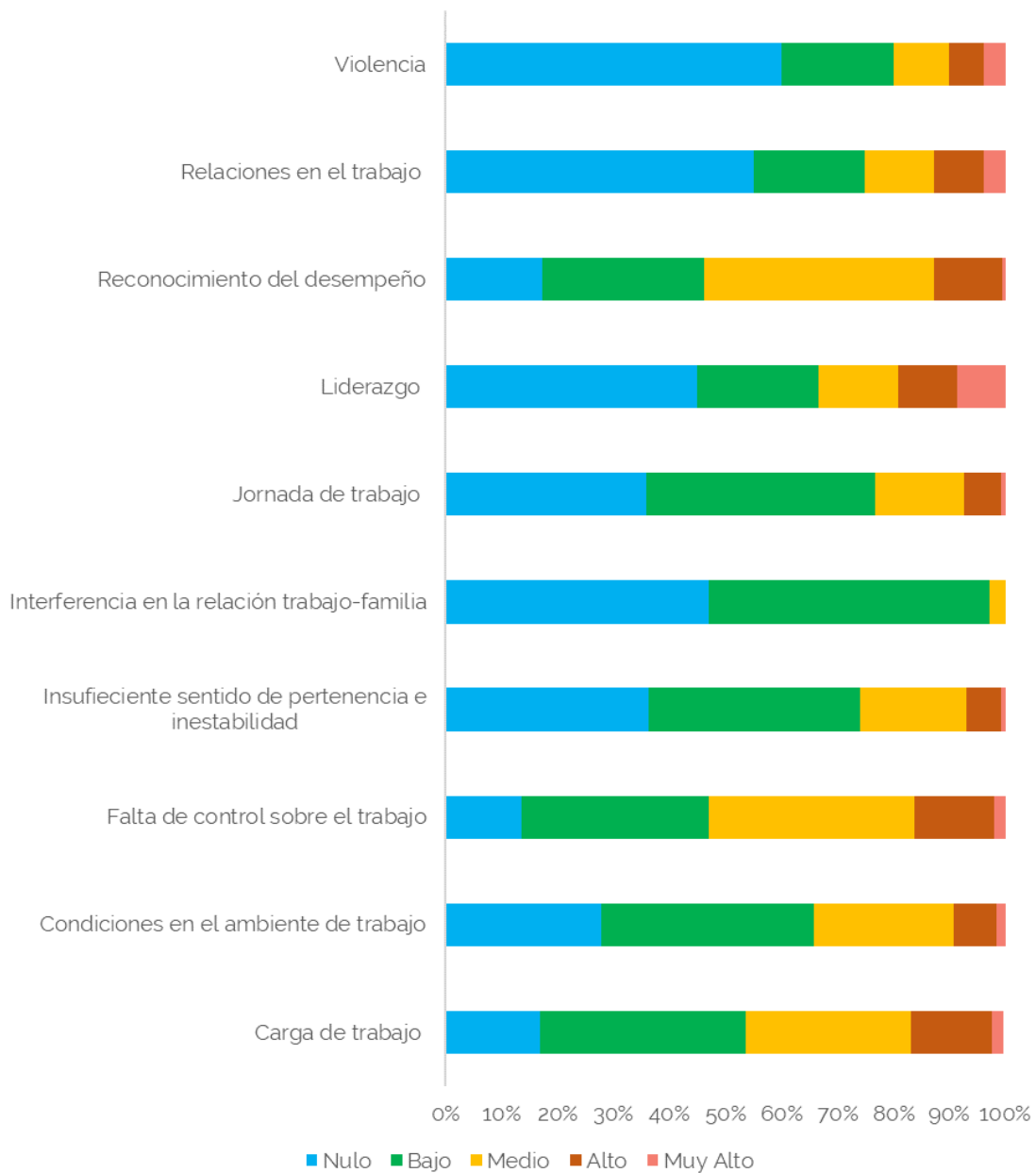


Se concluye que el liderazgo y la organización del trabajo son consideradas como una fortaleza institucional, toda vez que la mayoría percibe como un riesgo nulo dicha categoría. Así mismo se observa que, el resultado de ambiente de factores propios de la actividad es considerado como la categoría con mayores áreas de oportunidad a considerar.

Niveles de riesgo psicosocial según el nivel de dominio.

En el gráfico 4 describe los resultados de los niveles de riesgo por cada uno de los dominios analizados:

Gráfica 4. Análisis de dominio.

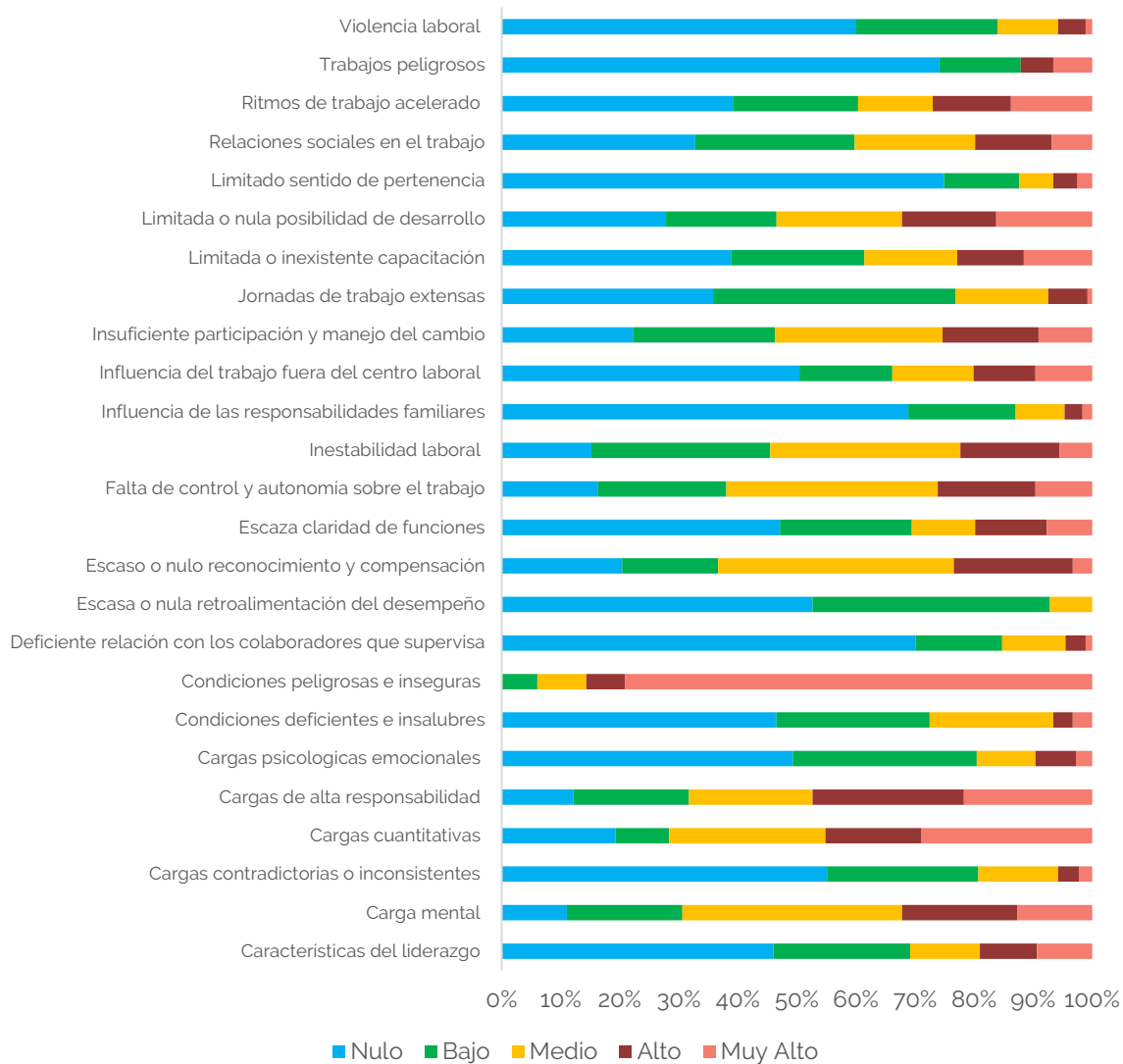


Se observa que en la mayoría de las dimensiones se observa un riesgo bajo o incluso nulo. Por otro lado, con la finalidad de la búsqueda de la mejora continua se observa que resultado sugiere que, el reconocimiento del personal y la falta de control sobre el trabajo, son dominios que deberán de ser considerados para realizar acciones encaminadas al mejoramiento de la percepción de riesgo. En ese mismo sentido las variables de reconocimiento de desempeño y control sobre el trabajo serán dominios por considerar en los programas de acción.

Niveles de riesgo psicosocial según la dimensión.

Con la finalidad de realizar un análisis más detallado, el gráfico 5 describe los resultados de los niveles de riesgo por cada una de las dimensiones consideradas en el instrumento.

Gráfica 5. Análisis por dimensión.



El resultado sugiere que, los trabajos peligrosos, cargas de trabajo (cuantitativas y de responsabilidad) son áreas de oportunidad a efecto de considerar en los programas de mejoramiento. De igual manera, resulta relevante destacar fortalezas institucionales, tales como la percepción de riesgo nulo sobre el sentido de pertenencia y violencia laboral.

Resultados finales.

Con la finalidad de realizar un resumen de los resultados, se identificaron promedios generales y se establecen las categorías correspondientes:

Tabla 7. Resultado final general.

Promedio general	Nivel de riesgo
162	Bajo

En ese orden de ideas, la frecuencia de riesgo media son las categorías de ambiente de trabajo, entorno organizacional y factores propios de trabajo, por lo que se puede concluir que serán consideradas en los programas de mejoramiento, tal como se observa en la tabla siguiente:

Tabla 8. Resultado final por categoría.

Categoría	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Ambiente de trabajo	28%	38%	25%	7%	2%
Entorno organizacional	20%	35%	31%	12%	1%
Factores propios de la actividad	6%	44%	39%	10%	1%
Liderazgo y relaciones en el trabajo	49%	32%	15%	4%	0%
Organización del tiempo del trabajo	44%	34%	18%	4%	1%

Por otro lado, se realiza una presentación gráfica de los promedios de respuesta de las dimensiones del estudio tal como se observa en la tabla siguiente:

Tabla 9. Resultado general por dominio.

Dominio	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Carga de trabajo	17%	37%	29%	14%	2%
Condiciones en el ambiente de trabajo	28%	38%	25%	7%	2%
Falta de control sobre el trabajo	13%	34%	37%	14%	2%

Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	36%	38%	19%	6%	1%
Interferencia en la relación trabajo-familia	47%	50%	3%	0%	0%
Jornada de trabajo	36%	41%	16%	7%	1%
Liderazgo	45%	22%	14%	10%	9%
Reconocimiento del desempeño	17%	29%	41%	12%	1%
Relaciones en el trabajo	55%	20%	12%	9%	4%
Violencia	60%	20%	10%	6%	4%

En ese orden de ideas, la frecuencia de riesgo media son las dimensiones de reconocimiento del desempeño y falta de control sobre el trabajo. Por lo que se puede concluir que serán consideradas en los programas de mejoramiento.

Finalmente, se realiza una presentación gráfica de los promedios de respuesta de las dimensiones del estudio tal como se observa en la tabla siguiente:

Tabla 10. Resultado final por dimensión.

Dimensión	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Características del liderazgo	46%	23%	12%	10%	9%
Carga mental	11%	20%	37%	20%	13%
Cargas contradictorias o inconsistentes	55%	26%	13%	4%	2%
Cargas cuantitativas	19%	9%	26%	16%	29%
Cargas de alta responsabilidad	12%	20%	21%	26%	22%
Cargas psicológicas emocionales	49%	31%	10%	7%	3%
Condiciones deficientes e insalubres	47%	26%	21%	3%	3%
Condiciones peligrosas e inseguras	0%	6%	8%	7%	79%
Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	70%	15%	11%	3%	1%
Escasa o nula retroalimentación del desempeño	53%	40%	7%	0%	0%
Escaso o nulo reconocimiento y	20%	16%	40%	20%	3%

compensación					
Escaza claridad de funciones	47%	22%	11%	12%	8%
Falta de control y autonomía sobre el trabajo	16%	22%	36%	17%	10%
Inestabilidad laboral	15%	30%	32%	17%	6%
Influencia de las responsabilidades familiares	69%	18%	8%	3%	2%
Influencia del trabajo fuera del centro laboral	50%	16%	14%	10%	10%
Insuficiente participación y manejo del cambio	22%	24%	28%	16%	9%
Jornadas de trabajo extensas	36%	41%	16%	7%	1%
Limitada o inexistente capacitación	39%	23%	16%	11%	12%
Limitada o nula posibilidad de desarrollo	28%	19%	21%	16%	16%
Limitado sentido de pertenencia	75%	13%	6%	4%	2%
Relaciones sociales en el trabajo	33%	27%	20%	13%	7%
Ritmos de trabajo acelerado	39%	21%	13%	13%	14%
Trabajos peligrosos	74%	14%	0%	6%	7%
Violencia laboral	60%	24%	10%	5%	1%

Derivado del análisis realizado para las dimensiones, se observa que, de manera particular, las condiciones inseguras de trabajo son un detonante de factor de riesgo psicológico. Por ello, deberán de continuar los planes de mejora en ese sentido.

Acciones.

- Dar continuidad a las comisiones de seguridad e higiene el trabajo en las diversas entidades y dependencias.
- Dar continuidad y difusión al proceso y convocatorias de estímulos del personal académico (Profesores de Tiempo Completo, Personal de Apoyo Académico y Profesores de Tiempo Parcial).
- Dar continuidad a la difusión al Programa de Evaluación y Desarrollo Docente 2023-2024.
- Dar continuidad a la difusión a la evaluación del desempeño del personal administrativo 2024.
- Dar continuidad a las acciones de reconocimiento al personal administrativo.
- Continuar con el diseño de programas anuales de capacitación alineados a las necesidades de los trabajadores administrativos e institucionales.
- Dar continuidad a la integración cursos y talleres de seguridad e higiene al programa anual de capacitación.
- Continuar con la integración del módulo de Derechos Humanos en la Inducción Institucional a la Universidad de Guanajuato.