

INFORME GENERAL DE LA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE
RIESGO PSICOSOCIAL Y LA EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL EN
LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES

NOM-035-STPS-2018

Enero 2025

A). - DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO VERIFICADO:

1).- Nombre, denominación o razón social:

Universidad Autónoma de Aguascalientes

2).- Domicilio:

Av. Universidad #904, Ciudad Universitaria, CP. 20100, Aguascalientes, Ags.

3).- Actividad principal:

Servicio de enseñanza académica, capacitación, investigación científica y difusión cultural, de la rama de escuelas de educación superior pertenecientes al sector público.

B). - OBJETIVO

Identificar y analizar los Factores de Riesgo Psicosocial y evaluar el Entorno Organizacional en los centros de trabajo de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, de acuerdo con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de prevenir o en su caso atender, los Factores de Riesgo Psicosocial, así como promover un Entorno Organizacional favorable en nuestro centro de trabajo.

C). -PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENTRO DE TRABAJO

La Universidad Autónoma de Aguascalientes es una institución pública, sensible a su entorno social, reconocida a nivel nacional e internacional, gracias al trabajo y desempeño de sus integrantes de alta calidad. Además de formar a profesionistas y ciudadanos con las capacidades técnicas y herramientas indispensables para su éxito en la sociedad actual, la Universidad educa a personas conscientes de sí, de los demás y su entorno para que, mediante el pensamiento científico y el humanismo impacten en el desarrollo integral de su comunidad.

D). - METODO UTILIZADO

Para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, la Universidad Autónoma de Aguascalientes se apegó a lo establecido en la NOM-035-STPS-2018 aplicando el cuestionario de la Guía de Referencia III de acuerdo al campo de aplicación mencionado en el numeral 2 de dicha norma.

La identificación y análisis de los factores de riesgo de contemplo lo siguiente de acuerdo al numeral 7.2:

- 1.-Las condiciones en el ambiente de trabajo;
- 2.- Las cargas de trabajo;
- 3.- La falta de control sobre el trabajo;
- 4.- La jornada de trabajo;
- 5.- Interferencia en la relación familia-trabajo;
- 6.- Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo; y,
- 7.- La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:
 - a). - Acoso, acoso psicológico.
 - b). - Hostigamiento.
 - c). - Malos tratos.

Por su parte la evaluación del entorno organizacional favorable contempla lo siguiente de acuerdo con el numeral 7.3:

- 1.- El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;
- 2.- La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;
- 3.- La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;
- 4.- La participación proactiva y comunicación entre el patrón, ¿sus representantes y los trabajadores;
- 5.- La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares; y,
- 6.- La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Aplicación de cuestionarios:

Para la presentación de los siguientes resultados se aplicó la Guía de Referencia I y III, durante el periodo del 10 de septiembre al 10 de octubre de 2024, a través de la sistematización de éstas por parte del Departamento de Redes y Telecomunicaciones, así como el desarrollo de aplicaciones para el procesamiento de la información por parte del Departamento de Sistemas.

Se convocó a todo el personal de la Universidad a participar en la contestación de las encuestas, contando una participación del 65.76% con un total de 2 182 de encuestas contestadas.

Forma de aplicación:

La aplicación de los cuestionarios se realizó en línea por medio del Sistema Integral de Información y Modernización Administrativa (E-SIIMA) donde se habilitó un panfleto que generaba un vínculo a la liga de acceso de los “Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo” de la Guía de referencia III.

En donde, para ingresar a contestar las guías, los trabajadores ingresaban una clave de participante asignada de manera individual y se les menciona la siguiente información:

- a) Objetivo de la aplicación del cuestionario.
- b) Recomendaciones para dar respuesta a éste.
- c) Indicaciones generales.
- d) Periodo establecido para contestar el cuestionario.
- e) Mención específica sobre la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de datos, así como el uso de la información proporcionada.
- f) El correo electrónico y teléfonos para la atención de dudas o comentarios.

Forma de calificación:

Finalizada la etapa de aplicación del cuestionario, se generó una base de datos con las respuestas del personal, la cual fue procesada a través del Sistema de Información de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (SIUAA) para procesar los datos y la información conforme lo establece la Guía de referencia III – de la NOM-035-STPS-2018.

La calificación de cada cuestionario se realizó con base en lo siguiente:

- a) Las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se calificaron, de acuerdo con la puntación de la tabla siguiente:

Valor de las opciones de respuesta

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

Tabla 1

b) Para obtener la calificación se consideró la Tabla 1 que agrupa los ítems por categoría, dominio y dimensión, de acuerdo con lo siguiente:

1. Calificación del dominio (C_{dom}). Se obtuvo sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio;
2. Calificación de la categoría (C_{cat}). Se obtuvo sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría; y,
3. Calificación final del cuestionario (C_{final}). Se obtuvo sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario.

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

CATEGORÍA	DOMINIO	DIMENSIÓN	ÍTEM
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	1, 3
		Condiciones deficientes e insalubres	2, 4
		Trabajos peligrosos	5
Factores propios de la actividad	Cargas de trabajo	Cargas cuantitativas	6, 12
		Ritmos de trabajo acelerado	7, 8
		Carga mental	9, 10, 11
		Cargas psicológicas emocionales	65, 66, 67, 68
		Cargas de alta responsabilidad	13, 14
		Cargas contradictorias o inconsistentes	15, 16
	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25, 26, 27, 28
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23, 24
		Insuficiente participación y manejo de cambio	29, 30
		Limitada o inexistente capacitación	35, 36
	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo extensas	17, 18

Organización del tiempo de trabajo	Interferencia en la relación trabajo – familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	19, 20
		Influencia de responsabilidades familiares	21, 22
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	31, 32, 33, 34
		Características de liderazgo	37, 38, 39, 40, 41
	Relaciones en el trabajo	Relaciones en el trabajo	42, 43, 44, 45, 46
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	69, 90, 71, 72
Violencia	Violencia laboral	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64	
Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño	47,48
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación	49, 50, 51, 52
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia	55, 56
		Inestabilidad laboral	53, 54

Tabla 2

c) Los resultados de cada cuestionario se evaluaron conforme a los rangos siguientes:

I) Para la calificación final:

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
C_{final}	$C_{final} < 50$	$50 < C_{final} < 75$	$75 < C_{final} < 99$	$99 < C_{final} < 140$	$C_{final} > 140$

Rangos para la calificación final del cuestionario

Tabla 3

II) Para la calificación de la categoría:

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 5$	$5 < C_{cat} < 9$	$9 < C_{cat} < 11$	$11 < C_{cat} < 14$	$C_{cat} > 14$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 15$	$15 < C_{cat} < 30$	$30 < C_{cat} < 45$	$45 < C_{cat} < 60$	$C_{cat} > 60$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 5$	$5 < C_{cat} < 7$	$7 < C_{cat} < 10$	$10 < C_{cat} < 13$	$C_{cat} > 13$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 14$	$14 < C_{cat} < 29$	$29 < C_{cat} < 42$	$42 < C_{cat} < 58$	$C_{cat} > 58$
Entorno organizacional	$C_{cat} < 10$	$10 < C_{cat} < 14$	$14 < C_{cat} < 18$	$18 < C_{cat} < 23$	$18 < C_{cat} < 23$

Rangos para la calificación de cada categoría

Tabla 4

III) Para la calificación del dominio:

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 5$	$C_{dom} < 5$	$9 < C_{dom} < 11$	$11 < C_{dom} < 14$	$C_{dom} > 14$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 15$	$15 < C_{dom} < 21$	$21 < C_{dom} < 27$	$27 < C_{dom} < 37$	$C_{dom} > 37$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 11$	$11 < C_{dom} < 16$	$16 < C_{dom} < 21$	$21 < C_{dom} < 25$	$C_{dom} > 25$
Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 < C_{dom} < 2$	$2 < C_{dom} < 4$	$4 < C_{dom} < 6$	$C_{dom} > 6$
Interferencia en la relación familia- trabajo	$C_{dom} < 4$	$4 < C_{dom} < 6$	$6 < C_{dom} < 8$	$8 < C_{dom} < 10$	$C_{dom} > 10$
Liderazgo	$C_{dom} < 9$	$9 < C_{dom} < 12$	$12 < C_{dom} < 16$	$12 < C_{dom} < 16$	$C_{dom} > 20$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 10$	$10 < C_{dom} < 13$	$13 < C_{dom} < 17$	$17 < C_{dom} < 21$	$C_{dom} > 21$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 < C_{dom} < 10$	$10 < C_{dom} < 13$	$13 < C_{dom} < 16$	$C_{dom} > 16$
Reconocimiento del desempeño	$C_{dom} < 6$	$C_{dom} < 6$	$10 < C_{dom} < 14$	$14 < C_{dom} < 18$	$C_{dom} > 18$
Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	$C_{dom} < 4$	$4 < C_{dom} < 6$	$6 < C_{dom} < 8$	$8 < C_{dom} < 10$	$C_{dom} > 10$

Rangos para la calificación de cada dominio

Tabla 5

A partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se determinó el nivel de riesgo, de cada trabajador, así como por entidad y dependencia, por centro de trabajo, por región y a nivel institucional.

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 ⁽¹⁾ , 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 ⁽¹⁾ 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.

Tabla 6

⁽¹⁾ *Evaluación específica: Aquella que se integra por el estudio a profundidad de los factores de riesgo psicosocial a través de instrumentos cuantitativos (cuestionarios), cualitativos (entrevistas) o mixtos y, en su caso, clínicos, capaces de evaluar el entorno organizacional y el efecto a la salud de los trabajadores para establecer las medidas de control y seguimiento de estos factores. Por ejemplo, la identificación del síndrome de estar quemado por el trabajo (burnout) o acoso psicológico (mobbing), entre otros.*

E). - RESULTADOS OBTENIDOS

La Sección de Desarrollo Integral perteneciente al Departamento de Recursos Humanos de la Universidad, a partir de los datos obtenidos posteriores a la aplicación de los cuestionarios, elaboró el reporte en torno a los resultados de la aplicación del Cuestionario para Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, derivado de la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo – Identificación, Análisis y Prevención.

Durante el periodo del 10 de septiembre al 10 de octubre de 2024, se realizó la aplicación de las Guías de Referencia I y III. En dicha aplicación participó el personal docente y administrativo de la institución, logrando una participación del 65.76%, con un total de 2 182 encuestas contestadas, de las cuales, 968 fueron personal Docentes el (44.36 %) y 1 214 personal administrativo (55.63%), con una participación por sexo de: 1 135 mujeres (52.01%) y 1 047 hombres (47.98%).

-Resultados generales:

CALIFICACIÓN GENERAL	NULO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
	545	673	506	386	72
	24.98%	30.84%	23.19%	17.69%	3.3%

Tabla 7

-Datos socio laborales:

Estado civil	Docentes				Administrativos			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Solteros	208	9.53	126	5.75	216	9.90	144	6.60
Casados	224	10.27	265	12.14	303	13.89	351	16.09
Viudo	6	0.29	3	0.20	9	0.42	7	0.33
Divorciados	47	2.15	41	1.88	61	2.79	46	2.11
Unión libre	27	1.24	21	0.96	34	1.56	43	1.97
Totales	512	23.48	456	20.93	623	28.56	591	27.10
	968		44.36 %		1 214		55.63%	
	2 182							

Tabla 8

Para lo cual, el análisis de los datos de los 2 182 trabajadores universitarios que respondieron el cuestionario se realizó conforme a lo siguiente:

- Nivel de riesgo:

NULO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	
------	---	------	---	-------	---	------	---	----------	---

Tabla 9

Tipo de trabajador		Docentes										Administrativos									
Sexo		Mujeres					Hombres					Mujeres					Hombres				
		Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo
Solteros	No	8	42	40	69	49	7	23	30	34	32	7	19	44	69	77	4	19	36	47	38
	%	0.37	1.92	1.83	3.16	2.25	0.30	1.05	1.37	1.56	1.47	0.32	0.87	2.02	3.16	3.53	0.18	0.87	1.65	2.15	1.74
Casados	No.	4	44	51	66	59	11	55	73	71	55	10	49	53	101	90	10	69	101	105	66
	%	0.18	2.02	2.34	3.02	2.70	0.50	2.52	3.35	3.25	2.52	0.46	2.25	2.43	4.63	4.12	0.46	3.16	4.63	4.81	3.02
Viudo	No	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	4	1	3	0	0	0	1	5	1
	%	0.05	0.05	0.05	0.09	0.05	0.05	0.00	0.05	0.05	0.05	0.05	0.18	0.05	0.14	0.00	0.00	0.00	0.05	0.23	0.05
Divorciados	No	4	10	16	12	5	2	9	9	10	11	0	11	11	20	19	1	8	7	17	13
	%	0.18	0.46	0.73	0.55	0.23	0.09	0.41	0.41	0.46	0.50	0.00	0.50	0.50	0.92	0.87	0.05	0.37	0.32	0.78	0.60
Unión libre	No	1	5	7	8	6	1	4	4	8	4	0	5	8	12	9	0	9	12	13	9
	%	0.05	0.23	0.32	0.37	0.27	0.05	0.18	0.18	0.37	0.18	0.00	0.23	0.37	0.55	0.41	0.00	0.41	0.55	0.60	0.41

Tabla 10

Para la obtención de la información de Factores de Riesgo Psicosociales, se utilizó la *Guía de referencia III*, de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención, obteniendo los siguientes resultados:

En relación con la calificación final, destaca que el 24.98% (545) de las personas trabajadoras identificaron el nivel de riesgo como nulo, 30.84% (673) con un nivel de riesgo bajo, mientras que un 23.19% (506) identifica un riesgo medio, un 17.69% (386) alto y un 3.3% (72) muy alto (tabla7). Los resultados fueron positivos y nos indica que se debe realizar un análisis de las categorías y dominios para determinar las acciones de intervención apropiadas a través de programas de prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación.

- **Agrupación de los ítems por categoría y dominio**

Categoría	Dominio
1.Ambiente de trabajo	1.1 Condiciones en el ambiente de trabajo
2.Factores propios de la actividad	2.1 Cargas de trabajo
	2.2 Falta de control sobre el trabajo
3.Organización del tiempo de trabajo	3.1 Jornada de trabajo
	3.2 Interferencia en la relación familia – trabajo
	4.1 Liderazgo

4.Liderazgo y relaciones de trabajo	4.2 Relaciones de trabajo
	4.3 Violencia laboral
5. Entorno organizacional	5.1 Reconocimiento del desempeño
	5.2. Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad

Tabla 11

- **Calificaciones Generales**

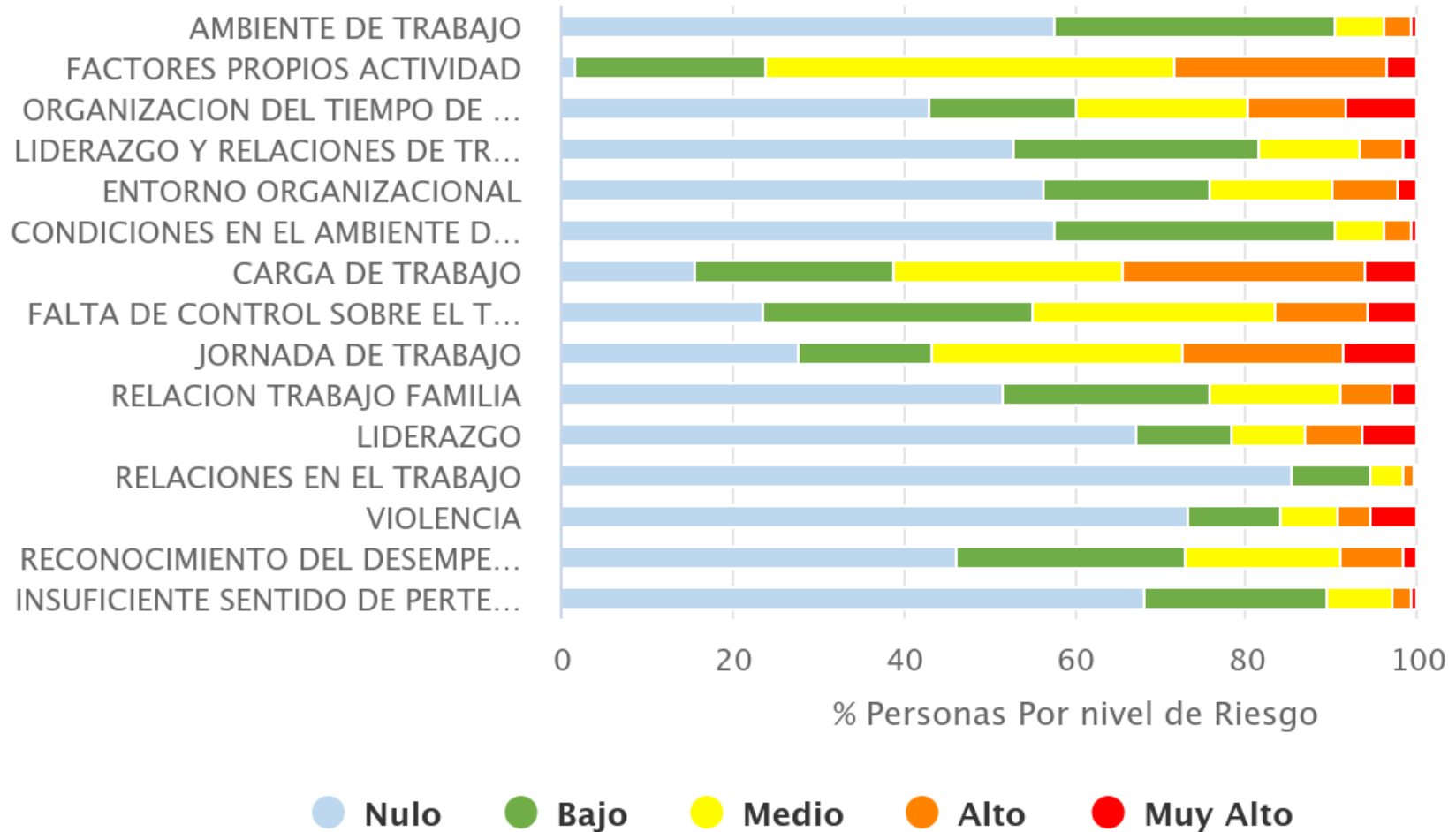
		NULO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
CALIFICACIÓN GENERAL		545	673	506	386	72
		24.98%	30.84%	23.19%	17.69%	3.3%
C A T E G O R I A		Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	Ambiente de trabajo	1 260	713	127	65	17
	%	57.75%	32.68%	5.82%	2.98%	0.78%
	Factores propios actividad	37	484	1 040	544	77
	%	1.7%	22.18%	47.66%	24.93%	3.53%
	Organización del tiempo de trabajo	936	375	441	246	184
	%	42.9%	17.19%	20.21%	11.27%	8.43%
	Liderazgo y relaciones de trabajo	1 155	626	252	114	35
	%	52.93%	28.69%	11.55%	5.22%	1.6%
	Entorno organizacional	1 231	425	307	166	53
%	56.42%	19.48%	14.07%	7.61%	2.43%	
		Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
D O M I N	Condiciones en el ambiente de trabajo	1 260	713	127	65	17
	%	57.75%	32.68%	5.82%	2.98%	0.78%
	Carga de trabajo	340	507	584	619	132
	%	15.58%	23.24%	26.76%	28.37%	6.05%
	Falta de control sobre el trabajo	513	689	616	238	126
	%	23.51%	31.58%	28.23%	10.91%	5.77%
	Jornada de trabajo	604	341	637	409	191

I O S		%	27.68%	15.63%	29.19%	18.74%	8.75%
	Interferencia en la relación trabajo familia		1 124	531	329	132	66
		%	51.51%	24.34%	15.08%	6.05%	3.02%
	Liderazgo		1 468	240	188	145	141
		%	67.28%	11%	8.62%	6.65%	6.46%
	Relaciones en el trabajo		1 858	204	82	32	6
		%	85.15%	9.35%	3.76%	1.47%	0.27%
	Violencia		1 599	236	144	86	117
		%	73.28%	10.82%	6.6%	3.94%	5.36%
	Reconocimiento del desempeño		1 006	585	398	154	39
		%	46.1%	26.81%	18.24%	7.06%	1.79%
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad		1 487	467	164	47	17
		%	68.15%	21.4%	7.52%	2.15%	0.78%

Tabla 12

Resultados General por Categorías

'Año: 2024 U. Org. X Centro: Depto: Tipo Trab: TODOS Edo. Civil: Todos Sexo: Todos'



Grafica 1

- Con relación a la categoría **Ambiente de trabajo**; la cual refiere a las condiciones en el ambiente laboral, el 57.75% (1 260) señaló tener nula presencia de factores de riesgo, 32.68% (713) identificó un nivel bajo, el 5.82% (127) identificó un nivel medio, el 2.98% (65) alto y 0.78% (17) indicaron tener un riesgo muy alto.

En lo que respecta al dominio *Condiciones en el ambiente de trabajo*, los colaboradores señalaron resultados distribuidos de la siguiente manera: 57.75% (1 260) nulo, 32.68% (713) bajo, 5.82% (127) medio, 2.98% (65) alto, 0.78% (17) muy alto; el cual hace referencia a la mínima presencia de condiciones peligrosas e insalubres en el centro de trabajo.

- Por su parte, la categoría **Factores propios de la actividad**; la cual refiere a la carga de trabajo y falta de control sobre trabajo; un 1.7% (37) indicó tener presencia de riesgo nulo, 22.18% (484) indicó nivel de riesgo bajo, el 47.66% (1 040) manifestó un riesgo medio, mientras que un 24.93% (246) mencionaron presentar riesgo alto y 3.53% (77) indican tener un nivel de riesgo muy alto.

En cuanto al dominio de *Carga de trabajo*, el 15.58% (340) mencionaron tener riesgo nulo, 23.24% (507) riesgo bajo, el 26.76% (584) reportó un riesgo medio, un 28.37% (619) señalaron riesgo alto y 6.05% (132) riesgo muy alto; la cual refiere a las cargas cuantitativas, carga mental, ritmo de trabajo acelerado.

En el dominio *Falta de control* sobre el trabajo, el 23.51% (513) de los colaboradores reportaron un riesgo nulo, 31.58% (689) nivel de riesgo bajo, el 28.23% (616) indicó riesgo medio, 10.91% (238) nivel de riesgo alto y un 5.77% (126) perciben el riesgo muy alto, misma que hace referencia al control y autonomía sobre el trabajo.

- En cuanto a la categoría **Organización del tiempo de trabajo**; la cual hace referencia a la jornada de trabajo y a la interferencia en la relación trabajo-familia, se reportaron resultados distribuidos de la siguiente manera: 42.9% (936) nula presencia de riesgo, 17.19% (375) bajo riesgo, 20.21% (441) medio riesgo, 11.27% (246) alto riesgo y 8.43% (184) riesgo muy alto.

En lo que respecta al dominio *Jornada de trabajo*, el 27.68% (603) de los trabajadores señalaron un riesgo nulo, 15.63% (341) nivel de riesgo bajo, el 29.19% (637) reportó riesgo medio, mientras que un 18.74% (409) señalaron riesgo alto, y un 8.75% (191) reportó un nivel de riesgo muy alto.

Por su parte el dominio *Interferencia en la relación trabajo-familia*, los colaboradores señalaron resultados distribuidos de la siguiente manera: 51.51% (1 124) riesgo nulo, 24.34% (531) nivel de riesgo bajo, 15.08% (329) nivel de riesgo medio, 6.05% (132) nivel de riesgo alto y 3.02% (66) nivel de riesgo muy alto; misma que hace referencia a la influencia del trabajo fuera del centro laboral.

- En lo que refiere a la categoría **Liderazgo y relaciones en el trabajo**; la cual hace referencia al liderazgo, relaciones en el trabajo y violencia, los trabajadores manifestaron un nulo un riesgo 52.93% (1 155) bajo riesgo 28.69% (626) medio riesgo 11.55% (252) mientras que 5.22% (114) señalaron un riesgo alto y 1.6% (35) nivel de riesgo muy alto.

En cuanto al dominio *Liderazgo*, el 67.28% (1 468) de los trabajadores mencionó tener un riesgo nulo, 11% (240) reportó un nivel de riesgo bajo, el 8.62% (188) nivel de riesgo medio, 6.65% (145) alto y 6.46% (141) nivel de riesgo muy alto, la cual refiere a las características del liderazgo.

El dominio *Relaciones en el trabajo*, el 85.15% (1 858) mencionó tener riesgo de nulo, 9.35% (204) reportó un nivel de riesgo bajo, el 3.76% (82) nivel de riesgo medio, 1.47% (32) nivel de riesgo alto y 0.27% (6) nivel de riesgo muy alto; la cual refiere a las relaciones sociales en el trabajo.

En lo que respecta al dominio de *Violencia* el 73.28% (1,599) reportaron un riesgo nulo, 10.82% (236) reportó un nivel de riesgo bajo, el 6.6% (144) nivel de riesgo medio, 3.94% (86) nivel de riesgo alto y 5.36% (117) nivel de riesgo muy alto; referenciando a la violencia en el ámbito laboral.

- Por su parte la categoría **Entorno organizacional**; la cual hace referencia al reconocimiento del desempeño, insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad; reportó resultados distribuidos de la siguiente manera: 56.42% (1,231) riesgo nulo, 19.48% (425) riesgo bajo, 14.07% (307) riesgo medio, 7.61% (166) riesgo alto y 2.43% (53) riesgo muy alto.

Por su parte, el dominio *Reconocimiento del desempeño*, los trabajadores señalaron resultados distribuidos de la siguiente manera: 46.1% (1 006) con nivel de riesgo nulo, 26.81% (585) nivel de riesgo bajo, 18.24% (398) nivel de riesgo medio, 7.06% (154) nivel de riesgo alto y 1.79% (39) nivel de riesgo muy alto; la cual hace referencia a la retroalimentación del desempeño, reconocimiento y compensación.

En cuanto al dominio *Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad* el 68.15% (1 487) de los colaboradores indicaron riesgo nulo, 21.4% nivel de riesgo bajo, 7.52% (164) mencionaron riesgo medio, el 2.15% (47) señalaron riesgo alto y tan solo 0.78% (17) reportaron un riesgo muy alto; misma que hace referencia al sentido de pertenencia y estabilidad laboral.

F). - CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio fue identificar los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable, conforme a lo dispuesto en la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - identificación, análisis y prevención.

Con base en los resultados de los 2 182 cuestionarios contestados por los trabajadores se determinó la calificación promedio de acuerdo con el inciso "c" del apartado III.3 de la NOM-035-STPS-2018, esto para ubicar el nivel de riesgo de cada una de las categorías y dominios en la

Universidad Autónoma de Aguascalientes, con la finalidad de analizar las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial, a través de un Programa de intervención, de acuerdo a los resultados específicos de los centros de trabajo. Siendo una organización con más de 50 trabajadores, la identificación de los niveles de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable se convocó a participar a toda la comunidad universitaria, logrando una participación de 65.76% (2 182) de los trabajadores universitarios. La aplicación se realizó de forma electrónica con apoyo de una plataforma, donde cada trabajador podía ingresar y responder el cuestionario de la Guía de referencia III de la NOM-035-STPS-2018.

En lo que respecta a los resultados generales obtenidos de la identificación de Factores de Riesgo Psicosocial y entorno organizacional, 3.3% lo calificó como muy alto, 17.69% alto, el 23.19% medio, 30.84% bajo y finalmente el 24.98% indicó un nivel de nulo. Para lo cual, como parte de las acciones de intervención de la NOM-035-STPS-2018, se sugiere fortalecer la difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales. Además, es importante fortalecer los programas de capacitación, cursos, talleres para la prevención de riesgos psicosociales, violencia laboral y el fomento de un entorno organizacional favorable.

En lo que respecta a la categoría de Factores propios de la actividad el 24.93% y 3.53% lo refiere como alto y muy alto respectivamente, 47.66% medio, 22.18% bajo y el 1.7% nulo, los trabajadores perciben una carga de trabajo que puede exceder su capacidad, ya sea por la cantidad de trabajo o por el desgaste que implica tanto físico como mental. Asimismo, es posible que los colaboradores sientan poca influencia en las decisiones relacionadas con sus actividades diarias. Si bien, el 47.66% lo califica como un factor de riesgo nivel medio; es importante realizar un seguimiento para evitar que en el futuro se califique como nivel alto.

En cuanto al dominio de Jornadas de trabajo el 18.74% y 8.75% lo refiere como alto y muy alto respectivamente, 29.19% medio, 15.63% bajo y el 27.68% nulo, los trabajadores perciben exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y horario de la jornada. Si bien, el 29.19% lo califica como un factor de riesgo nivel medio; es importante realizar un seguimiento para evitar que en el futuro se califique como nivel alto.

En cuanto a los factores que se pueden considerar protectores, se encontró que los trabajadores se sienten seguros en su lugar de trabajo, ya que el 57.75% y el 32.68% califican como nulo o bajo el peligro que pueda presentar las condiciones de su lugar de trabajo.

Liderazgo y las relaciones de trabajo, es otra categoría que se considera como factor protector, el 53.93% y el 28.69% refieren que es un riesgo nulo y bajo, esta categoría procura el fomento de una sana relación y el liderazgo positivo.

Respecto en la categoría de Entorno organizacional, el 56.42% y el 19.48% lo perciben en nulo y bajo riesgo psicosocial, lo que significa que es un factor protector que contribuye un clima organizacional propicio y de confianza para el bienestar de los trabajadores.

G). - RECOMENDACIONES O ACCIONES DE INTERVENCIÓN

A nivel preventivo, como se marca en el numeral 8 de la NOM-035-STPS-2018, es importante se siga trabajando en generar acciones en pro de mitigar los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como la promoción del entorno organizacional favorable, en donde:

- Se difunda la política de prevención de riesgos psicosociales de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Gestionar capacitación, tendiente a abordar la prevención de los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable.
- Promover el Sentido de pertenencia de los trabajadores y reconocimiento del desempeño.
- Promover capacitación para la adecuada realización de actividades.
- Definición precisa de actividades y responsabilidades de los trabajadores.
- Promover la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes.
- Distribución adecuada de las cargas de trabajo.
- Vigilar las jornadas laborales establecidas conforme a la Ley Federal del trabajo.

De acuerdo con los resultados presentados anteriormente de las categorías y dominios con mayor porcentaje en los niveles alto y muy alto es necesario tomar acciones de intervención.

En relación con la categoría Factores propios de la actividad:

- Revisar y supervisar que la distribución de la carga de trabajo se realice en forma equitativa considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación.
- Actividades para planificar el trabajo, considerando los procesos de manera que se tengan pausas o periodos necesarios de descansos, rotación de tareas y demás medidas para evitar ritmos de trabajo acelerados.
- Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades.

Respecto al Control sobre el trabajo:

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

Con lo que refiere a Jornadas de trabajo:

- Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo.

H). - RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN

Valeria Concepción González Ramírez

Lic. en Derecho. No. de Cédula: 3214161

Mtra. en Ciencias de la Educación. No. de Cédula: 12389483

Edgar Eiram Castro Torres

Lic. en Relaciones Industriales. No. de Cédula: 5660396

Nancy Elizabeth Durón Meléndez

Lic. en Psicología. No. de Cédula: 8305874

Mtra. en C. de la Educación y Procesos Cognitivos. No. de Cédula: 11744289

REFERENCIAS

Organización Internacional del Trabajo / Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS). (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, Organización Mundial de la Salud, Ginebra.

Secretaría del trabajo y previsión social. (2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención. (23 de octubre de 2018). Diario Oficial.

Universidad Autónoma de Aguascalientes (2015). Ideario de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Siglarío

NOM. Norma Oficial Mexicana

STPS. Secretaría de Trabajo y Previsión Social