



## Informe: Factores Psicosociales de Riesgo de la Universidad La Salle Cuernavaca AC



Enero 2020

## CONTENIDO

I.	Informe del resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.....	3
1.1	Datos de la organización y Metodología .....	3
II.	RESULTADOS .....	7
2.1	Informe de Datos Generales.....	7
2.2	Datos laborales .....	8
III.	Informe General Factores De Riesgo Psicosocial Guía I .....	10
IV.	Informe sobre Factores Psicosociales de riesgo. Entorno Organizacional Guía III .....	15
V	CONCLUSIONES GENERALES .....	33
5.1	Conclusiones Guía I: Eventos traumáticos severos .....	33
5.2	Recomendaciones y consideraciones.....	33
5.3	Conclusiones GUIA III Entorno Organizacional .....	34
5.3.1	Categoría Ambiente de trabajo/Dominio Ambiente de Trabajo.....	34
5.3.2	Categoría Factores Propios de la actividad.....	34
5.3.3	Categoría Organización de tiempo de trabajo .....	36
5.3.4	Categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo .....	36
5.3.5	Categoría Entorno Organizacional .....	36
5.4	RECOMENDACIONES Y ACCIONES DE INTERVENCIÓN.....	37
5.6	DATOS DEL RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN .....	38
Anexo I	.....	39

## I. Informe del resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial

### 1.1 Datos de la organización y Metodología

**Nombre:** Universidad La Salle Cuernavaca A.C.

**Actividad principal:** Educación media superior y superior

**Objetivo:** Impartir enseñanza con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios en los términos de la Ley Federal de Educación, en todos los niveles educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, pre vocacional, técnica, preparatoria, normal, universidad, de arte y oficios y de cualquier otra clase

#### **Principales actividades realizadas en el centro de trabajo:**

La Universidad La Salle Cuernavaca cuenta entre las principales actividades y dado su giro educativo:

- a) Iniciar, promover, fomentar, estimular administrar y dirigir toda clase de actividades educacionales en general
- b) Coordinación de las diversas escuelas universitarias y el bachillerato.
- c) Atención a Padres de Familia y alumnos.
- d) Actividades administrativas relacionadas al proceso educativo y la sana economía de la organización; así como la evaluación y seguimiento del plan estratégico institucional.
- e) Actividades relacionadas al mantenimiento y cuidado de las instalaciones universitarias y de bachillerato.

## Método utilizado:

Se realizó la aplicación de cuestionarios que cumplen con los dispuesto en los numerales: 7.2 y 7.3, de la Nom-035-STPS-2018.

- a) Siendo una institución con más de 50 trabajadores, se realizó la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, con una muestra representativa que considera la Ecuación 1 propuesta en la NOM-035, conforme a lo señalado en la Guía de referencia III, en el numeral III.1 (figura1).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
70	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
71	Cooperan poco cuando se necesita					
72	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

III.1 El cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo, o bien, se podrá aplicar a una muestra representativa de éstos. El tamaño de la muestra se deberá determinar conforme a la Ecuación 1 siguiente:

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

En donde:  
*N* es el número total de trabajadores del centro de trabajo.  
*n* es el número de trabajadores a los que se les deberán aplicar los cuestionarios.  
 0.9604 y 0.0025 permanecen constantes.

Ejemplo: Para 100 trabajadores, N=100, sustituyendo en la Ecuación 1, tenemos:

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018&print=true](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018&print=true) 33/41

Figura 1 Ecuación de muestra representativa propuesta en la NOM-035 DOF, 2018

El número de trabajadores en nómina de la universidad La Salle Cuernavaca es de **211** trabajadores entre docentes, administrativos y su planta física. El procedimiento para realizar la evaluación fue el siguiente.

- 1) Se obtuvo, una vez realizada la ecuación, un total de **141** trabajadores a ser evaluados; la muestra realizada por la universidad superó este número al evaluar **149** trabajadores, quienes respondieron a los cuestionarios acorde al procedimiento, tomando en cuenta **la Guía de referencia I y III**. Así como la ficha de datos generales.

- 2) Posteriormente se convocó de forma aleatoria a los diversos trabajadores en las salas de la propia universidad o la preparatoria, para asegurarse, que las condiciones de las instalaciones y mobiliario fueran idóneas para la resolución de los cuestionarios.
  - 3) En cada sesión, se realizó la presentación del aplicador ante las personas a evaluar;
  - 4) Se explicó el objetivo de la evaluación, se habló también sobre los factores psicosociales de riesgo y la importancia de la política de prevención en la organización. Se explicó a su vez, el objetivo de la evaluación del entorno organizacional y su importancia para poder evaluar y diseñar medidas que lo favorezcan derivadas de las propias necesidades de la organización.
  - 5) Se enfatizó en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, así como el uso de la información proporcionada por el trabajador y de sus resultados.
  - 6) Se ofrecieron instrucciones sobre: la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones; la necesidad de responder el cuestionario completamente; se explicó que no existen respuestas correctas o incorrectas; que es necesaria su concentración; que se consideró para las mismas, las condiciones de los dos últimos meses, y que su opinión es lo más importante por lo que se le pide que conteste con honestidad.
  - 7) Se solicitó que el cuestionario se respondiera en el siguiente orden una vez firmado su consentimiento informado, en primer lugar, el cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial, posteriormente el cuestionario de entorno organizacional y finalmente, realizar el llenado de datos generales.
- b) Durante la aplicación del cuestionario: 1) se procuró un ambiente de respeto y confianza; 2) Se permitió una comunicación fluida entre los trabajadores y evaluador; 3) Se aclararon dudas y brindó apoyo a los trabajadores que lo requerían; 4) se verificó que las indicaciones proporcionadas hubiesen quedado claras; 5) Se evitó interrumpir a los trabajadores mientras realizaban sus respuestas, y 6) se evitó conducir, persuadir o dirigir respuestas de los mismos.
- c) Después la aplicación del cuestionario:

- 1) Se recogió cada cuestionario y se verificó que fueran sido respondidos completamente, sin tachaduras o enmendaduras.
- 2) Se comprobó que la cantidad de cuestionarios entregados correspondiera con la cantidad de cuestionarios respondidos, y que a su vez corresponda con el tamaño mínimo de la muestra.
- 3) Los cuestionarios se foliaron para asegurar su integridad numérica y seguimiento.

Posteriormente, los cuestionarios fueron capturados digitalmente en el software SPSS 24 para el análisis de los datos.

## II. RESULTADOS

### 2.1 Informe de Datos Generales

Los datos generales de los 149 trabajadores de la muestra representativa de la Universidad **La Salle Cuernavaca A.C.** son los siguientes:

#### 1. Género

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	67	45.0
	Femenino	82	55.0
	Total	149	100.0

#### 2. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad	15 a 19	1	.7	.7
	20 a 24	3	2.0	2.7
	25 a 29	10	6.7	9.4
	30 a 34	16	10.7	20.1
	35 a 39	20	13.4	33.6
	40 a 44	23	15.4	49.0
	45 a 49	28	18.8	67.8
	50 a 54	16	10.7	78.5
	55 a 59	17	11.4	89.9
	60 a 64	12	8.1	98.0
	65 a 69	1	.7	98.7
	70 y más	2	1.3	100.0
Total	149	100.0		

#### 3. Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje
	Casado	78	52.3
	Soltero	42	28.2
	Divorciado	15	10.1
	unión libre	9	6.0
	Viudo	5	3.4
	Total	149	100.0

#### 4. Escolaridad

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	2	1.3
Secundaria	3	2.0
Preparatoria	18	12.1
técnico superior	12	8.1
Licenciatura	58	38.9
Maestría	48	32.2
Doctorado	8	5.4
Total	149	100.0

## 2.2 Datos laborales

#### 5. Tipo de puesto

	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de administrativo	66	44.3
Docente	29	19.5
docente con carga administrativa	47	31.5
Operativo	7	4.7
Total	149	100.0

#### 6. Tipo de jornada

	Frecuencia	Porcentaje
Completo	94	63.1
Parcial	55	36.9
Total	149	100.0

#### 7. Tipo de Contrato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
por proyecto	1	.7	.7	.7
por tiempo determinado	47	31.5	31.5	32.2
por tiempo indeterminado	96	64.4	64.4	96.6
por honorarios	5	3.4	3.4	100.0
Total	149	100.0	100.0	

#### 6.-Tiempo de experiencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Exp menos de 12 meses	3	2.0
1 año o más	146	98.0
Total	149	100.0

## 8.-Antigüedad en la Universidad

		Frecuencia	Porcentaje
Antigüedad	menos de 12 meses	18	12.1
	1 año o más	131	87.9
	Total	149	100.0

## 9. Áreas que laboran

		Frecuencia	Porcentaje
Áreas	Negocios	10	6.7
	Ingeniería	8	5.4
	EADYC	7	4.7
	Derecho	3	2.0
	Psicología	5	3.4
	Deportes	13	8.7
	Formación	7	4.7
	Humanidades	6	4.0
	Rectoría	3	2.0
	RRHH	1	.7
	Dirección académica	8	5.4
	Promoción	6	4.0
	Administración	11	7.4
	Biblioteca	3	2.0
	Planta Física	3	2.0
	Preparatoria	34	22.8
	Seguridad e higiene	5	3.4
	CIEL	1	.7
	TlyC	3	2.0
	Biblioteca	1	.7
	Seguridad	1	.7
	Servicios Escolares	4	2.7
	Comunicación e imagen	4	2.7
	Audiovisuales	1	.7
	Recepción	1	.7
	Total	149	100.0

### III. Informe General Factores De Riesgo Psicosocial Guía I

#### 3.1 Acontecimientos traumáticos severos

De acuerdo con la guía número I que responde con los acontecimientos traumáticos severos, el porcentaje de colaboradores que ha presentado algún acontecimiento referido a accidentes, asaltos, actos violentos, secuestro, amenazas o algún otro acontecimiento que pone en riesgo la estabilidad física y emocional del colaborador; es del **24%** del total de la población encuestada. Los nombres, para su seguimiento, se entregan al departamento de Recursos Humanos.

Considerando el porcentaje de población anterior, obtenemos la correlación existente con respecto a recuerdos y sueños en función de los actos violentos vividos, representan un **44%** respectivamente; en lo referente a los asaltos, los recuerdos significan un **55.56%** y sueños un **22.22%**, referente a los secuestros también presentaron un 44% de los encuestados. Cabe mencionar que algunos colaboradores son los que muestran una alta frecuencia al considerar los tres ítems, dos muestran el **100%**, cuatro el **33%** y 3 el **16.6%**.

Siguiendo con los acontecimientos traumáticos severos también se obtuvo la correlación existente con respecto a recuerdos y sueños en función de accidentes, amenazas y otros, donde para el primer acontecimiento los recuerdos muestran un **38.46%** y sueños de **15.38**; en lo referente a las amenazas, los recuerdos y sueños tienen una significancia del **46.15%**, para el caso de otros, también presentaron un **46.15%** en recuerdos y un **30.77**, en sueños. En el caso de los colaboradores, la población que presento relación a con algún factor, solo uno mostro un **100%**, dos muestran el **66.67%**, seis el **33.33%** y cuatro el **16.6%**.

#### Circunstancias

Considerando los accidentes como un acontecimiento y correlacionándolo con los aspectos vinculados a evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento durante el último mes, dichos aspectos se relacionan con la parte de evitar todo tipo de sentimientos, actividades, si ha presentado alguna dificultad o la disminución del interés en las actividades cotidianas, si se ha sentido alejado o distante, con alguna dificultad para expresar los sentimientos o en cierta forma tener la impresión va a morir.

En el primer y segundo aspecto se tiene un **57%** de un total de 7 colaboradores que se vincularon a los accidentes, en tanto el tercero fue de **42.86%**, **0%**, del cuarto, con un **14.29%** para el quinto y séptimo aspecto, mientras para el sexto fue de **28.57%**. En el caso de los colaboradores en su forma individual uno de ellos presento 4 de 7 aspectos, es decir un **57%**, uno presento 3 de 7 representando un **42%**, 3 mostraron 2 de 7 es decir un **28.57%**, y 2 sólo mostraron 1 de 7, es decir un **14.29%**.

### **Asaltos**

De la misma forma que se correlacionó el aspecto anterior, en el presente apartado se tocan las mismas sensaciones, relacionadas con los asaltos. En esta ocasión fueron 9 colaboradores los que presentaron algún sentir; para el primero se obtuvo un **44.44%**, el segundo fue el que mayor porcentaje se obtuvo con un **55.56%**, para el tercero se obtuvo un **22.22%**, los cuatro siguientes de manera individual presentaron **11%**. En el caso de los colaboradores en su forma individual uno de ellos presento 4 de 7 aspectos, es decir un **57.14%**, 3 presentaron 2 de 7 representando un **28.57%**, y 5 mostraron 1 de 7, es decir un **14.29%**.

### **Actos Violentos**

Con respecto a los actos violentos y siguiendo la misma metodología, se tuvieron de acuerdo con las sensaciones provocadas los siguientes porcentajes, considerando que sólo 4 colaboradores presentaron alguna relación al respecto. Para el primero y segundo obtuvieron un **75%**, el cuarto presento un **50%** de porcentaje, el de mayor porcentaje se obtuvo en el quinto con un **100%**, es decir los 4 colaboradores se han presentado un sentimiento de alejamiento o distante a partir del acto violento; para el cuarto, sexto y séptimo se obtuvo un **25.22%** para cada uno. En cuanto a los colaboradores en su forma individual uno de ellos presento 6 de 7 aspectos, es decir un **85.71%**, 1 presento 4 de 7 que significa un **57.14%**, de la misma manera 1 mostro 3 de 7, es decir un **42.86%**, finalmente 1 mostro 2 de 7, es decir un **28.57%**.

### **Secuestros**

Toca el turno a la parte de los secuestros en relación con las sensaciones mostradas, donde los porcentajes obtenidos de un total de 9 colaboradores son: para el primero un **66.67%**, el segundo presento un **77.78%**, mientras para el tercero y séptimo se obtuvo un **22.22%**, el cuarto no obtuvo ningún porcentaje, **44.44%**, para el quinto

y **11.11%**, se obtuvo en el sexto. En cuanto a los colaboradores en su forma individual uno de ellos presento **57.14%**, 3 reflejaron un **42.86%**, asimismo, 4 establecieron un **28.57%**, finalmente 1 arrojó un **14.29%**.

## Amenazas

En el caso de las amenazas, los porcentajes arrojados derivados de las sensaciones de un total de 11 colaboradores son: para el primero y segundo un **54.55%**, el tercero reflejo un **18.18%**, mientras para el cuarto y sexto mostraron un **27.27%**, el quinto fue el de mayor porcentaje con **63.64%**, finalmente el séptimo fue de **36.36%**. Un colaborador fue de mayor porcentaje con el **71.43%**, es decir generó una relación 5 de 7; 2 arrojaron un **57.14%** ósea una relación 4 de 7; 3 reflejaron una razón 3 de 7 generando un **42.86%**, asimismo, 4 arrojaron 2 de 7, correspondiente a un **28.57%**, finalmente un colaborador mostro la relación 1 de 7, arrojando un **14.29%**.

## Otros Factores

Existen otros factores que de manera individual se relacionan con las sensaciones, en dicho caso fueron 7 colaboradores los que presentaron cierta correspondencia dando como resultado para el primero y segundo un porcentaje de **71.43%**, el tercero reflejo un **42.86%**, mientras el cuarto solo mostro un **14.29%**, el quinto arrojó un **57.14%**, finalmente el sexto y séptimo tienen un **28.57%**. Pasando con los colaboradores en su forma individual, uno obtuvo el mayor porcentaje con **71.43%**, es decir tuvo una razón 5 de 7; 2 arrojaron un **57.14%** ósea una relación 4 de 7; otros 2 arrojaron un **42.86%** obtenido por la relación 3 de 7, uno mostro 2 de 7 generando un **28.57%**, para finalizar, la relación 1 de 7 con un porcentaje de **14.29%** también fue para un solo colaborador.

## Afectación

De acuerdo con los acontecimientos sufridos ahora se nota la afectación que se puede generar a partir de la asociación con las dificultades para dormir, la irritabilidad, la dificultad para concentrarse, el nerviosismo y por último si se llegan a sobresaltar de manera fácil; todo lo anterior acaecido durante el último mes.

Para las cuatro primeras afectaciones en relación con los accidentes, obtuvieron un porcentaje del **50%** de un total de 8 colaboradores y para la quinta afectación se tiene un **12.50%**. En el caso de los colaboradores en su forma individual uno de ellos presento 4 de 5 aspectos, es decir un **80%**, dos exhibieron 3 de 5 representando un **60%**, dos ostentaron 2 de 5 reflejando un **40%**, tres mostraron 1 de 5 es decir un **20%**,

Siguiendo con el tema de las afectaciones en este caso relacionadas con los asaltos, se obtuvieron los siguientes porcentajes considerando que para esté fueron 11 los colaboradores los que presentaron alguna afectación. Al igual que el anterior, las cuatro primeras afectaciones en relación con los asaltos presentaron el mismo porcentaje **54.55%** para la quinta afectación se obtuvo un **36.36%**. En el caso de los colaboradores en su forma individual tres de ellos presentaron 4 de 5 aspectos, es decir un **80%**, tres presentaron 3 de 5 representando un **60%**, dos mostraron 2 de 5 es decir un **40%**, finalmente tres colaboradores ostentaron 1 de 5, es decir un porcentaje del **20%**

Para los actos violentos y su relación con las afectaciones, fueron 5 colaboradores los que mostraron alguna relación, para la primera y cuarta afectación obtuvieron un **80%**, para la segunda y quinta se generó un porcentaje del **60%**, en tanto el tercero mostro un **40%**. De los 5 colaboradores, 1 reflejo un **100%**, al presentar una relación de 5 de 5; con un porcentaje del **80%** también fue para un colaborador solamente, 2 ostentaron una relación de 3 de 5 con lo que se obtiene el **60%**, finalmente 1 tuvo una relación de 1 de 5, es decir un porcentaje del **20%**

En la parte del **secuestro** y la correlación que se genera con las afectaciones, fueron 9 colaboradores los que mostraron alguna relación, para la primera afectación se obtuvo un **55.56%**, mientras que para la segunda, tercera y quinta se generó un porcentaje del **66.67%**, respecto a la cuarta le correspondió un porcentaje de **77.78%** es decir la parte del nerviosismo es la que más peso tuvo. La parte de los colaboradores arrojó un **100%**, para 2 participantes es decir una relación de 5 de 5; también 2 colaboradores obtuvieron un **80%**, derivado de la relación 4 de 5, mientras que la relación 3 de 5 que

significa el **60%**, fue para 3 participantes, un colaborador obtuvo el **40%**, finalizando con un porcentaje del **20%** igualmente para un colaborador.

En el caso de las **amenazas**, fue de las afectaciones que mayor relación mostro con respecto a los colaboradores, puesto que fueron 13 de ellos los que mostraron relación con alguna de ellas, la parte del secuestro y la correlación que se genera con las afectaciones, fueron 9 colaboradores los que mostraron alguna relación; para la primera afectación se obtuvo un **69.23%**, mientras que para la segunda se generó un porcentaje del **61.54%**, en cuanto a la tercera le correspondió un porcentaje del **53.85%**, respecto a la cuarta y quinta se mostró un porcentaje de **46.15%**. Siguiendo con los porcentajes obtenidos por los colaboradores, el **100%**, fue para 2 de ellos, ósea la relación 5 de 5; uno solo obtuvo el **80%**, mientras que 4 mostraron el **60%**, derivado de la relación 3 de 5; el **40%** de porcentaje correspondió a 3 participantes, mismo número de colaboradores que obtuvieron el **20%**.

Considerando otros aspectos concernientes con las afectaciones fueron 9 colaboradores los que mostraron alguna relación, obteniendo los siguientes porcentajes, en el caso de la primera, segunda y cuarta afectación se obtuvo el mismo porcentaje, siendo éste de **66.67%**, mientras que para la tercera fue del **33.33%**, culminando con un **44.44%** para la quinta afectación. En lo concerniente a los colaboradores, 2 obtuvieron un **100%**, 2 el **80%**, 2 el **60%**, 1 el **40%**, y por último 3 tuvieron un **20%**.

## IV. Informe sobre Factores Psicosociales de riesgo. Entorno Organizacional Guía III

**Organización: Universidad La Salle Cuernavaca A.C.**

**Trabajadores en Nómina 211**

**Tamaño de muestra 141**

**Muestra 149**

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

Los resultados derivados de la muestra representativa por Dominio y Categoría fueron los siguientes:

**Categoría: Ambiente de trabajo**

**Dominio: Condiciones en el ambiente de trabajo**

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

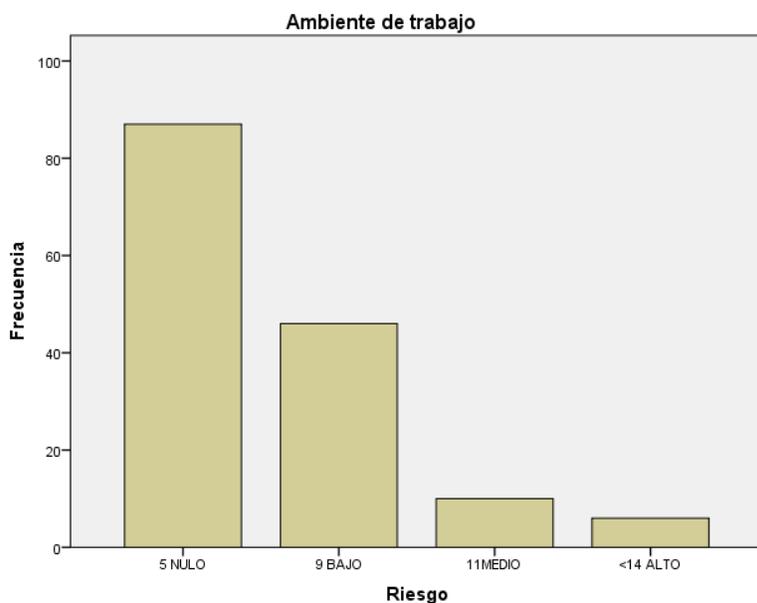
El resumen de los cuestionarios levantados con respecto a este Dominio es el siguiente:

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
ATDomCondiciones	149	.00	13.00	4.2148	3.21854
N válido (por lista)	149				

La media de las evaluaciones indica que la mayoría de los trabajadores consideran que tienen condiciones de trabajo seguras dado que señala un **BAJO/NULO** nivel de riesgo.

En cuanto a la evaluación de cuestionarios de forma individual los resultados obtenidos fueron los siguientes:

<b>Ambiente de trabajo</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5 nulo	87	58.4	58.4	58.4
9 bajo	46	30.9	30.9	89.3
11 medio	10	6.7	6.7	96.0
<14 alto	6	4.0	4.0	100.0
Total	149	100.0	100.0	



De acuerdo con el baremo de la NOM, los trabajadores de la Universidad consideran que en su mayoría que cuenta con buenas condiciones de trabajo, sin embargo, vale la pena revisar los casos particulares que derivan de departamentos o áreas particulares como: Planta Física, TI Deportes y algunos puestos de bachillerato.

## II. Categoría: Factores propios de la actividad

### 2.1 Dominio: Carga de trabajo

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
FPDomCT	149	5.00	53.00	26.1141	9.07441
N válido (por lista)	149				

La media de la carga de trabajo de la Universidad La Salle señala un nivel **Muy alto** de atención, es deseable tomar acciones adecuadas para equilibrar o revisar las cargas y evitar el desgaste. El impacto en la categoría general determinará las acciones y medidas a implementar.

Carga de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nulo <15	17	11.4	11.4	11.4
	bajo <21	27	18.1	18.1	29.5
	medio <27	31	20.8	20.8	50.3
	alto <37	53	35.6	35.6	85.9
	muy alto >37	21	14.1	14.1	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Se puede observar que alrededor del 50% de la población muestra, se encuentra en un nivel **ALTO o MUY ALTO**.

### 2.2 Dominio: Falta de control sobre el trabajo

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

Los resultados generales para este dominio son los siguientes:

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
FPDomFC	149	.00	30.00	13.5772	5.96519
N válido (por lista)	149				

Acorde a la evaluación presentada la falta de control sobre el trabajo la falta del control sobre el trabajo también se encuentra sobre un rango **Alto o Muy alto**, por ello vale la pena ampliar la evaluación específica de la categoría previo a determinar acciones definitivas.

De tal forma que los trabajadores se sientan parte del proceso de toma de decisiones, autonomía y perciban posibilidades desarrollo en el ámbito laboral donde se desempeñan.

El informe de los cuestionarios permite observar con mayor claridad la necesidad de implementar las medidas pertinentes en este dominio.

Falta de control sobre el trabajo (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<5 muy bajo	11	7.4	7.4	7.4
	<8 bajo	16	10.7	10.7	18.1
	<11 medio	11	7.4	7.4	25.5
	<14 alto	36	24.2	24.2	49.7
	>14 muy alto	75	50.3	50.3	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

### 2.3 Categoría: Factores propios de la actividad

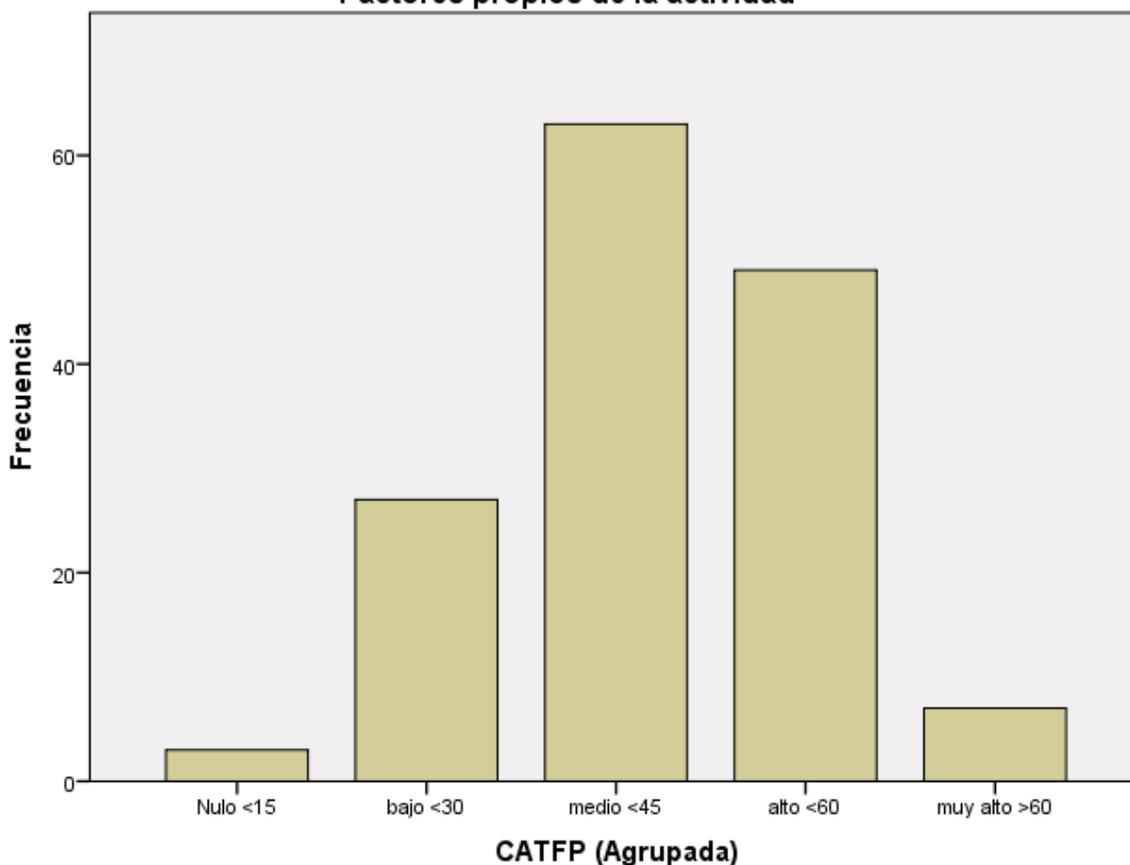
Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
CATFP	149	5.00	69.00	39.6913	12.26889
N válido (por lista)	149				

La categoría Factores Propios de la Actividad recae en una media en el baremo de la NOM de riesgo **MEDIO**.

### Factores propios de la actividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo <15	3	2.0	2.0	2.0
	bajo <30	27	18.1	18.1	20.1
	medio <45	63	42.3	42.3	62.4
	alto <60	49	32.9	32.9	95.3
	muy alto >60	7	4.7	4.7	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

### Factores propios de la actividad



El total representado en la categoría muestra que de forma particular es una Categoría que requiere atención dado que un 40% de la muestra se encuentre ubicado en el rango alto y muy alto. En el apartado de conclusiones se establece un breve resumen de los dominios, ya presentados, para determinar las acciones pertinentes la categoría, recomendaciones y medidas acordes.

### III. Categoría: Organización del tiempo de trabajo

#### 3.1 Dominio: Jornadas de trabajo extensas

Este dominio representa una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana (DOF, 2018, pág.5)

Este dominio cuenta con un promedio que se encuentra ubicada en un rango de atención **MEDIA**.

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
DomOTJt	149	.00	8.00	2.4295	2.12849
N válido (por lista)	149				

En la evaluación de los cuestionarios se indica que la mitad de la población estudiada se encuentra en un nivel, bajo o nulo; sin embargo, se puede observar que existe porcentaje en **nivel Medio** importante y un 20% de la población estudiada que requiere un nivel alto de atención o un 10% muy alto, por ello vale la pena revisar las medidas y políticas actuales, así como las jornadas vigentes de los docentes y administrativos; asegurándose que los horarios de trabajo sean los adecuados para el desempeño de sus funciones, abordar los casos específicos y determinar acciones.

#### Jornadas de trabajo extensas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo <1	40	26.8	26.8	26.8
	Bajo < 2	15	10.1	10.1	36.9
	Medio <4	50	33.6	33.6	70.5
	Alto <6	29	19.5	19.5	89.9
	Muy Alto >6	15	10.1	10.1	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

### 3.2 Dominio: Influencia en la relación trabajo-familia

Este dominio se refiere a la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo (DOF, 2018, pág.5).

#### Influencia en la Interacción Trabajo-familia

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
DomOTITF	149	.00	11.00	4.3221	2.84098
N válido (por lista)	149				

En cuanto a las evaluaciones de los cuestionarios, la muestra indica que la mayoría de los trabajadores (70%) se encuentran en un nivel de atención **Bajo/Nulo** con respecto a la interacción trabajo-familia. Sin embargo, algunos de los cuestionarios (11%) se establecen en el nivel medio, otro (11.4%) se establece en un nivel alto y un (4%) se establece en un nivel muy alto. De tal forma que es importante, tomar consideraciones preventivas con respecto al dominio.

#### Interferencia en la relación trabajo-familia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo <4	58	38.9	38.9	38.9
	Bajo <6	45	30.2	30.2	69.1
	Medio <8	23	15.4	15.4	84.6
	Alto <10	17	11.4	11.4	96.0
	Muy Alto >10	6	4.0	4.0	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

### 3.3 Categoría: Organización del tiempo de trabajo

Esta categoría muestra una media que cae en un rango **BAJO o MUY BAJO**, de tal forma que de manera inicial esta categoría no requiere acciones urgentes, pero si medidas preventivas de difusión.

#### Estadísticos descriptivos

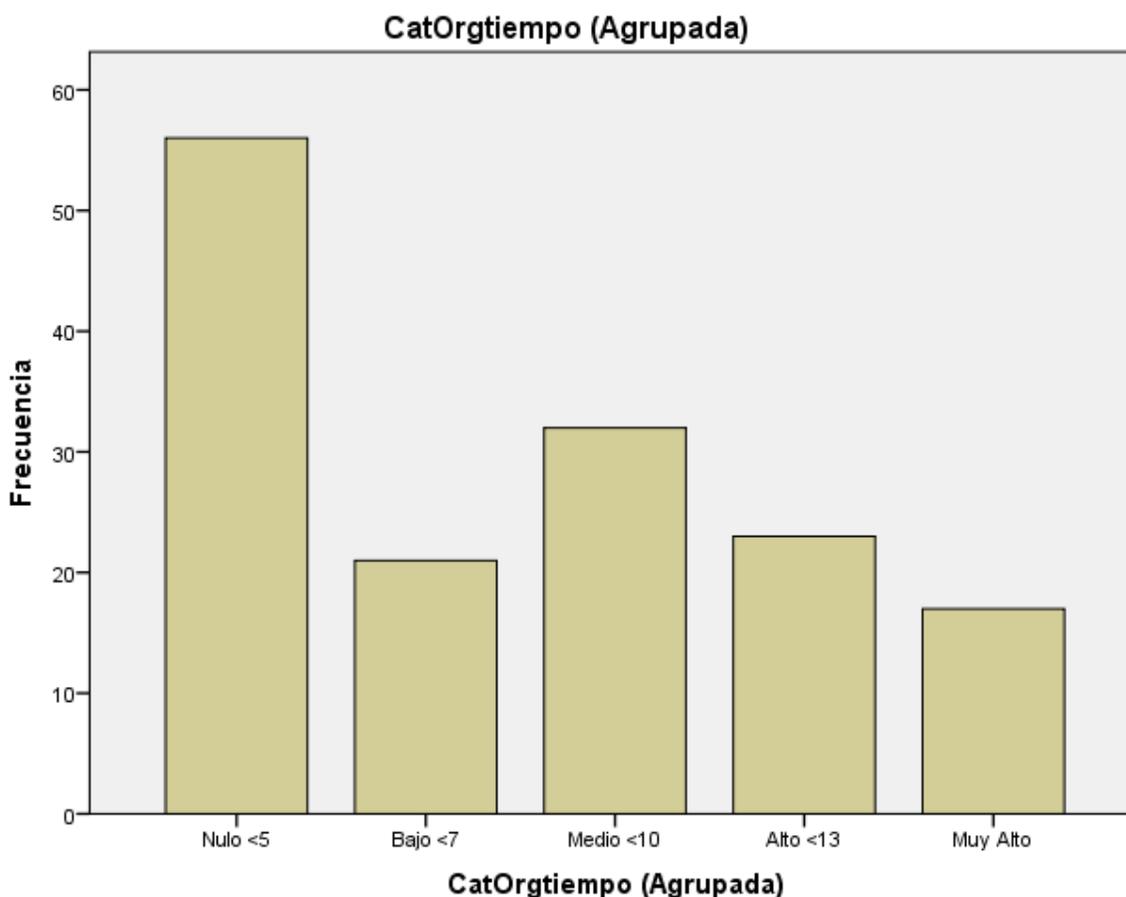
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Cat.Org. tiempo	149	.00	18.00	6.7517	4.52606

N válido (por lista)	149				
----------------------	-----	--	--	--	--

En la evaluación de los cuestionarios se puede observar que la organización del tiempo de trabajo, aunque en general presenta condiciones adecuadas, tiene un 15% que se encuentra en un nivel **ALTO** de atención y un 11% que requiere un nivel de atención alto, en los cuales vale la pena abundar para determinar acciones específicas a esos casos.

### Organización del tiempo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo <5	56	37.6	37.6	37.6
	Bajo <7	21	14.1	14.1	51.7
	Medio <10	32	21.5	21.5	73.2
	Alto <13	23	15.4	15.4	88.6
	Muy Alto	17	11.4	11.4	100.0
	Total	149	100.0	100.0	



#### IV. Categoría: Liderazgo y relaciones de trabajo

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

##### 4.1 Dominio: Liderazgo

Este dominio identifica el liderazgo negativo que “hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño...”(DOF, 2018, pág.5)

La media del dominio de liderazgo cae en el rango de riesgo **Nulo**, lo cual indica

que es un dominio que no requiere medidas adicionales, en general.

### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
DomLid	149	.00	31.00	7.8591	7.08922
N válido (por lista)	149				

En la evaluación de los cuestionarios, sin embargo, se observa que existen casos que caen en el rango de medio en menor proporción 18.8%, alto 12%, y muy alto 4.7% en los que se propone una evaluación específica, con mayor profundidad que permita determinar acciones específicas o medidas de abordaje.

### Liderazgo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo <9	82	55.0	55.0	55.0
	Bajo <12	14	9.4	9.4	64.4
	Medio <16	28	18.8	18.8	83.2
	Alto <20	18	12.1	12.1	95.3
	Muy Alto >20	7	4.7	4.7	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

## 4.2 Dominio: Relaciones en el trabajo

El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social (DOF, 2018, pág 5).

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

### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
LidDomreltrabajo	149	.00	24.00	4.9329	4.80381
N válido (por lista)	149				

En el ámbito individual se encuentra menos de 3.4%, en el rango medio, 2.7% en rango alto y menos del 1% en un rango muy alto. Casos que pueden abordarse de forma individual para atender las medidas o acciones correspondientes.

### Relaciones en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo <10	124	83.2	83.2	83.2
	Bajo <13	15	10.1	10.1	93.3
	Medio <17	5	3.4	3.4	96.6
	Alto <21	4	2.7	2.7	99.3
	Muy Alto >21	1	.7	.7	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

### 4.3 Dominio: Violencia Laboral

Este dominio es de particular importancia pues considera el: Acoso, acoso psicológico: 1)“Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. “ 2) Hostigamiento:” El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones# (DOF, 2018, pág 5)

### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
LidDomViollab	149	.00	24.00	4.9195	4.96136
N válido (por lista)	149				

Como indica la tabla del dominio, este cae en un rango de **nulo**, lo cual señala que de forma generalizada no requiere medidas o acciones significativas.

Al evaluar los cuestionarios de forma individual, se observa que existen casos que caen en nivel de atención medio 10%, alto 3.4% y alto 7%. Dada la naturaleza de ese dominio, requiere profundización en cada uno de los casos particulares y establecer medidas y acciones generales, que deben ser adoptadas y difundidas de forma general.

### Violencia Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Nulo <7	108	72.5	72.5	72.5
	Bajo <10	13	8.7	8.7	81.2
	Medio <13	16	10.7	10.7	91.9
	Alto <16	5	3.4	3.4	95.3
	Muy Alto >16	7	4.7	4.7	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

#### 4.4 Categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo

En la evaluación general de la Categoría esta se establece en un rango **BAJO**, que implica reforzar la difusión de las medidas y acciones preventivas de relaciones negativas, liderazgo negativo y violencia laboral.

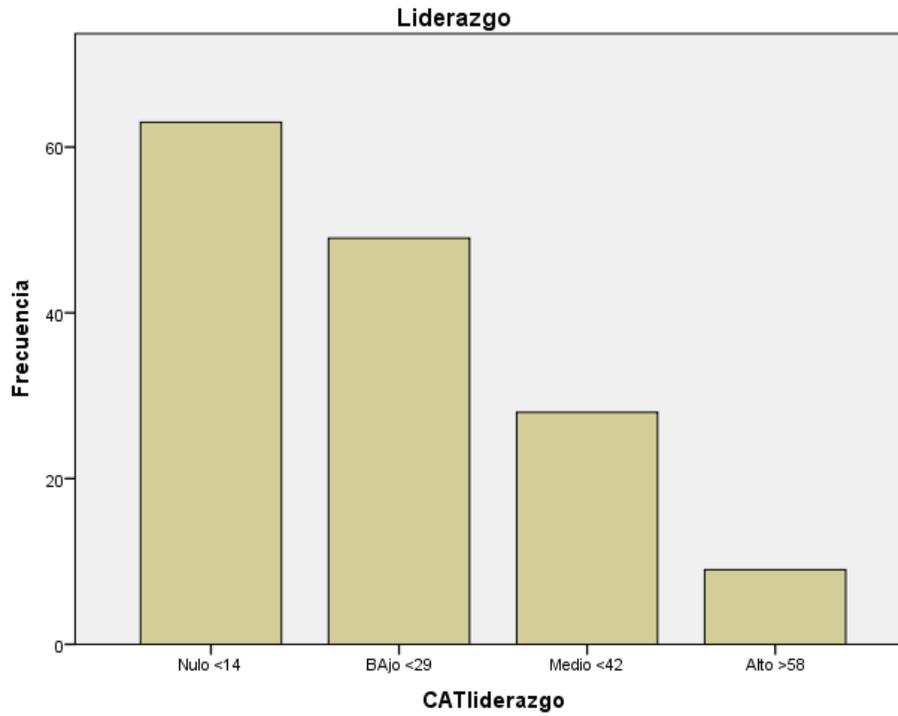
#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
CATliderazgo	149	.00	55.00	17.7114	13.90571
N válido (por lista)	149				

Aunque el porcentaje mayoritario recae en categorías de escasa atención existe un porcentaje que vale la pena evaluar a profundizar mediante evaluaciones específicas, para determinar acciones y medidas inmediatas que favorezcan un entorno positivo.

#### Categoría: Liderazgo y relaciones en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo <14	63	42.3	42.3	42.3
	Bajo <29	49	32.9	32.9	75.2
	Medio <42	28	18.8	18.8	94.0
	Alto >58	9	6.0	6.0	100.0
	Total	149	100.0	100.0	



## V. Categoría: Entorno Organizacional

Este se refiere a “Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño” (DOF, 2018, pág 3)

### 5.1 Dominio: Reconocimiento del desempeño

En la evaluación resumida se puede observar que el dominio cae en una media de 6.94 correspondiente a **BAJO**.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
EODomRecdes	149	.00	21.00	6.9463	4.87518
N válido (por lista)	149				

En forma específica el 73% de la muestra se establece en **BAJO o NULO** mientras que un 17.4 cae en un rango medio, 6% en alto y 3.4% en **MUY ALTO**, casos que será necesario explorar de forma más analítica para establecer las acciones necesarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo <6	59	39.6	39.6	39.6
	Bajo <10	50	33.6	33.6	73.2
	Medio <14	26	17.4	17.4	90.6
	Alto <18	9	6.0	6.0	96.6
	Muy Alto >18	5	3.4	3.4	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

### 5.2 Dominio: Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

Similar al dominio anterior, el sentido de pertenencia de los trabajadores de la Salle en forma general indica un nivel de atención **Nulo**.

**Estadísticos descriptivos**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
EODomSentPer	149	.00	10.00	2.4832	1.89096
N válido (por lista)	149				

En la evaluación de los cuestionarios se puede observar que un 93% de la muestra cae en el Rango de **Bajo o Nulo**, mientras que un 16% cae en un rango **Medio**, 2% en ALTO y menos del 1% en **Muy Alto**. Estos últimos casos, se pueden abordar de forma individual para una mejor comprensión y de requerirse establecer acciones correspondientes.

**Sentido de Pertenencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo <4	115	77.2	77.2	77.2
	Bajo <6	24	16.1	16.1	93.3
	Medio <8	6	4.0	4.0	97.3
	Alto <10	3	2.0	2.0	99.3
	Muy Alto	1	.7	.7	100.0
Total		149	100.0	100.0	

\*Categoría: Entorno Organizacional

**Estadísticos descriptivos**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
CATEO	149	.00	26.00	9.4295	5.72837
N válido (por lista)	149				

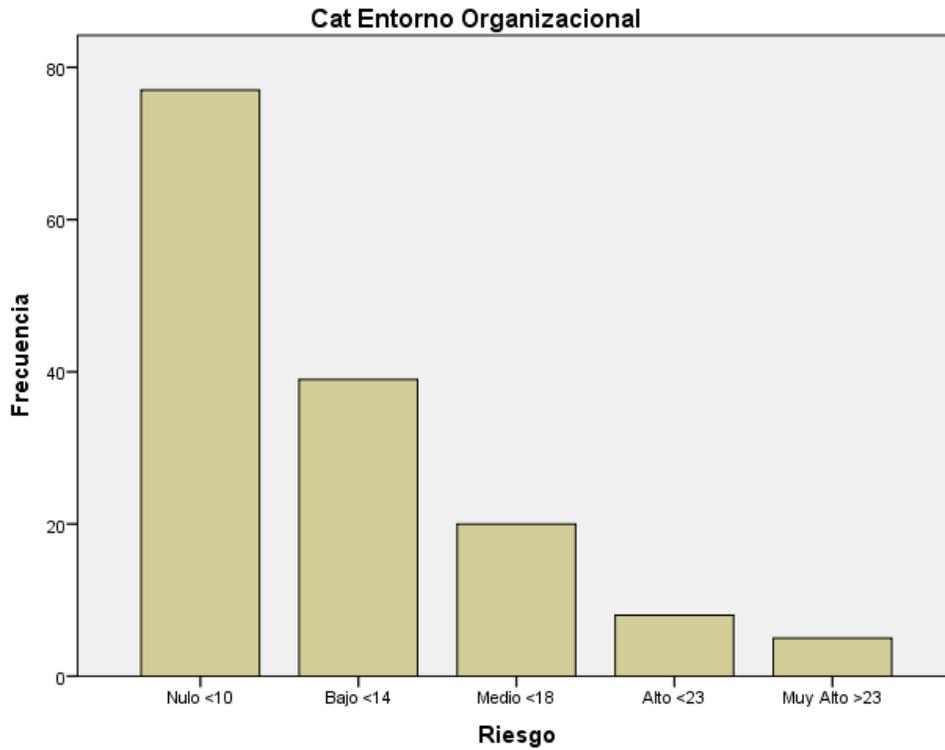
Se observa en la tabla que el 78% de la población cae en el rango de **Nulo o Bajo**, mientras que un 13.4 % en un nivel **Medio** y un 5.4 en **Alto**, y un 3.4 en **Muy Alto**.

Estos últimos casos, se pueden abordar de forma individual, en los dominios señalados, para una mejor comprensión y de requerirse establecer acciones correspondientes

**CAT Entorno Organizacional (Agrupada)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Nulo <10	77	51.7	51.7	51.7
	Bajo <14	39	26.2	26.2	77.9
	Medio <18	20	13.4	13.4	91.3
	Alto <23	8	5.4	5.4	96.6
	Muy Alto >23	5	3.4	3.4	100.0
	Total	149	100.0	100.0	



## VI. Resultado general del cuestionario.

Los resultados generales del cuestionario del entorno Organizacional de la Universidad La Salle arrojan una media que cae en el rango de **BAJO**, lo cual propone de manera inicial a realizar medidas generales que promuevan y refuercen un entorno organizacional positivo.

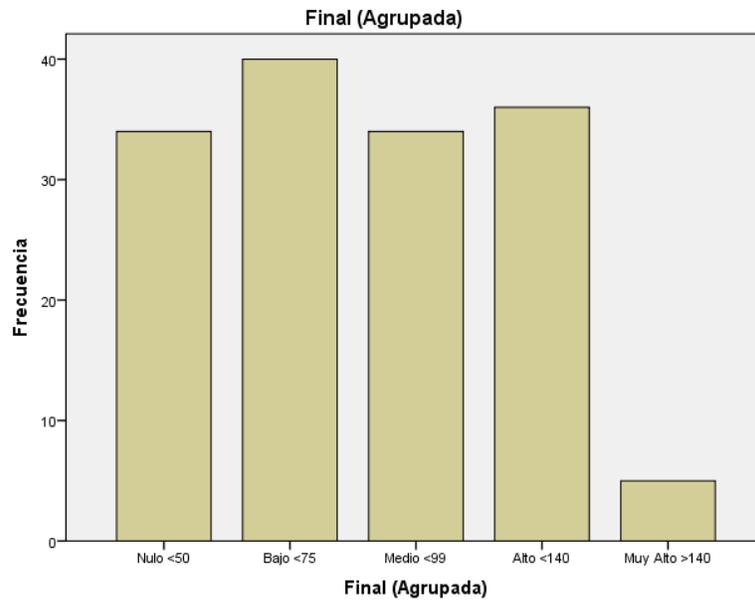
### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Final	149	7.00	162.00	77.7987	32.29362
N válido (por lista)	149				

A pesar de los buenos resultado existe un porcentaje que posterior al 50% de la muestra que cae en el rango de MEDIO (22.8%), un 24% que cae en un rango de ALTO y un 3.4% que cae en el rango de MUY ALTO. Por ello es que la Universidad debe tomar medidas y acciones en forma específica, acorde a los dominios que señalan altos índices de atención y que serán señalados en las conclusiones, con recomendaciones pertinentes.

### Final

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo <50	34	22.8	22.8	22.8
	Bajo <75	40	26.8	26.8	49.7
	Medio <99	34	22.8	22.8	72.5
	Alto <140	36	24.2	24.2	96.6
	Muy Alto >140	5	3.4	3.4	100.0
	Total	149	100.0	100.0	



## V CONCLUSIONES GENERALES

### 5.1 Conclusiones Guía I: Eventos traumáticos severos

Los resultados indican que un 24% (35 casos) de la población es susceptible de ser atendida mediante un seguimiento específico.

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

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

Se integra un anexo señalando la causa del evento y los efectos para ser tratados con confidencialidad en cada caso, así como para establecer un registro inicial de los eventos.

### 5.2 Recomendaciones y consideraciones

Se recomienda a la universidad revisar los protocolos de seguridad general para los trabajadores, y promover intervenciones o cursos que fomenten la seguridad y cuidado personal del trabajador (protocolos de seguridad en salidas y entradas, formatos de salida en horarios tardíos, acciones en respuesta a amenazas, extorsiones y protocolos en casos de secuestro).

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

## 5.3 Conclusiones GUIA III Entorno Organizacional

El cuestionario presentó en general una puntuación adecuada en la población seleccionada, de tal forma que deja entrever que la Universidad cuenta con un Entorno Organizacional Saludable. Con casi la mitad de la población en un nivel **bajo o nulo** de riesgo. Sin embargo, muestra también que tiene áreas de oportunidad en las cuales debe concentrar los esfuerzos organizacionales. Un 20% de esta población requiere una atención moderada y refuerzo en políticas de prevención, así como acciones y medidas que establezcan mejoras en sus departamentos; y casi un 30% de la población requiere acciones específicas y medidas inmediatas que disminuyan los efectos nocivos en su entorno laboral.

A continuación, se presenta las conclusiones acordes a cada categoría del entorno organizacional a partir de los resultados presentados en el apartado previo.

### 5.3.1 Categoría Ambiente de trabajo/Dominio Ambiente de Trabajo

Este dominio presenta una media que recae en **BAJO/NULO**, lo cual es comprensible dada la naturaleza de las tareas de trabajo los trabajadores de la Universidad los cuales consideran que, en su mayoría, cuentan con buenas condiciones de trabajo. Sin embargo, vale la pena revisar los casos particulares que derivan de departamentos o áreas particulares como: Planta Física, TI, Deportes y algunos puestos de bachillerato.

### 5.3.2 Categoría Factores Propios de la actividad

Esta categoría conformada por los dominios: ***Carga de trabajo y falta del control sobre el trabajo***, muestra un nivel de riesgo **MEDIO** en 42% de la población analizada, requiere atención particular y evaluaciones específicas (como entrevistas breves) en ambos dominios para establecer acciones y medidas que contribuyan a la mejora del ámbito laboral.

Ambos dominios señalan a la categoría, como un área de oportunidad para la Universidad, de ahí la importancia del análisis de sus dominios presentados a continuación:

## Dominios de la categoría:

### a) Carga Trabajo

La media del dominio que corresponde a la Carga de trabajo de la Universidad La Salle, señala un nivel **muy alto** de atención, es deseable tomar acciones adecuadas para equilibrar o revisar las cargas y evitar el desgaste del personal.

### b) Falta de control sobre el trabajo

Con respecto a este dominio, se muestra que, de manera semejante al correspondiente a las cargas de trabajo, los resultados recaen en un rango que señala **ALTO o MUY ALTO** en el nivel de atención, lo cual implica tomar medidas para mejorar el ámbito de autonomía y consideración del trabajador, así como la mejora en la percepción de posibilidades de su desarrollo en la universidad.

Es recomendable integrar entrevistas para ambos dominios que permitan abundar en la percepción de los trabajadores y definir acciones, acordes a las necesidades de las diversas áreas que los involucren y empoderen de forma positiva.

También se sugiere revisar con los jefes de departamentos o coordinadores la forma en que establecen el ámbito de planeación y toma de decisiones con su equipo de trabajo. Promover el considerar las opiniones de los trabajadores y la escucha activa en las actividades que los involucren como grupo de trabajo, siempre y cuando cuenten con los conocimientos para participar en la toma de decisiones.

La NOM 035 además, contempla que cada centro de trabajo debe considerar respecto a las cargas de trabajo (DOF, 2018):

1) Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;

2) Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el

patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y

3) Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.

### 5.3.3 Categoría Organización de tiempo de trabajo

Esta categoría presenta buenas condiciones dado el status: **BAJO /MUY BAJO** en niveles de riesgo en la mayoría de los evaluados (51%), sin embargo, un 21% caen en un nivel MEDIO y se requieren tomar en cuenta para medidas y consideraciones en la política de prevención, mientras que el resto cae en ALTO o MUY ALTO riesgo, casos que se pueden atender mediante entrevistas que detecten los puntos de trabajo específicos con esos cargos o áreas.

### 5.3.4 Categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo

Esta categoría, de forma similar a la anterior, presenta condiciones adecuadas, pues la mayor parte de la población recae en **NULO O BAJO** riesgo de atención. Existe, sin embargo, un 18% de la población en un punto medio de riesgo, que debe revisar sus modelos relacionales con respecto al manejo de conflictos, tiempos de trabajo y prioridades. Mecanismos que fomenten la comunicación, la equidad y el respeto entre colaboradores.

Existen algunos casos en alto riesgo, que deben revisarse a profundidad mediante entrevistas para tomar acciones específicas.

### 5.3.5 Categoría Entorno Organizacional

Esta categoría presenta buenas condiciones dado que la mayoría recae en niveles **NULO** (51%) o bajo (26%) lo que indica que el Entorno de la Organizacional es saludable en su mayoría. Sin embargo, existe un 13% de la población que se encuentra en un punto medio de riesgo a quienes conviene abordar para identificar las circunstancias que se requieren resolver o prevenir. Mientras que el resto se encuentra en un nivel alto o muy alto de riesgo, y requiere una evaluación más profunda que permita determinar medidas o acciones que propicien un ambiente más sano en la organización.

## 5.4 RECOMENDACIONES Y ACCIONES DE INTERVENCIÓN

Se recomienda atender de manera prioritaria a los Factores Propios de la actividad con respecto a sus dominios: las cargas de trabajo y falta de control sobre el trabajo. Así como, fomentar el espíritu crítico de los coordinadores y directores sobre las asignaciones correspondientes a su equipo de trabajo, las horas que laboran y las responsabilidades que asumen. Esto puede ser mediante intervenciones breves, que permitan una evaluación adecuada de las actividades de cada departamento o área y la distribución de sus funciones.

En este ámbito, se pueden llevar a cabo acciones como la revisión de puestos, actividades, funciones y responsabilidades, así como su congruencia con sus horas laboradas. Se pueden integrar campañas de sensibilización y considerar su integración en la política de prevención de riesgos, para su posterior difusión.

La Institución puede considerar integrar programas que fomenten la mejora de la comunicación entre pares, así como herramientas para los puestos gerenciales, coordinadores y jefes que propicien una comunicación efectiva y respetuosa, así como un estilo de liderazgo empático y con capacidad de compartir la toma de decisiones con su equipo de trabajo.

Un foco de atención importante es el dominio de liderazgo y relaciones de trabajo y violencia. En este caso es necesario, profundizar en cada caso que señaló un nivel alto de riesgo mediante entrevistas personales y atender de forma inmediata y pronta el caso. Esto puede ser a través de la mediación, o intervención de autoridades universitarias que puedan tomar medidas y acciones acordes a las necesidades del área.

Es recomendable integrar protocolos de prevención y atención hostigamiento y violencia laboral. Así como intervenciones en todas las áreas, que permitan concientizar a todos los colaboradores sobre el tema y sus consecuencias, su prevención y participación activa o pasiva en el mismo.

El resto de los indicadores en estado de ALTO pueden trabajarse de forma programada, de tal forma que permita establecer las medidas necesarias para su atención acorde a la realidad de cada departamento o cargo.

## 5.6 DATOS DEL RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN

1) Nombre completo:

*Elda Ivette Guzmán Ballesteros*

2) Número de cédula profesional, en su caso.

*Doctorado en Psicología **CED PROF: 11652063***

## Anexo I

### Baremo Entorno organizacional

c) Los resultados de cada cuestionario deberán evaluarse conforme a los rangos siguientes:

1) Para la calificación final:

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

2) Para la calificación de la categoría:

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

### Calificación del dominio

3) Para la calificación del dominio:

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