

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

UNIVERSIDAD DE ALICANTE.

Evaluación de riesgos psicosociales
ISTAS21-CoPsoQ.

Índice

1. Antecedentes	3
2. Descripción	3
3. Conclusiones	7

Anexo I. Explicación, según ISTAS21 (CoPsoQ), de las variables psicosociales

Anexo II. Interpretación de los resultados

Anexo III. Relación de medidas preventivas propuestas por factor psicosocial

Anexo IV. Resultados gráficos.

CONFIDENCIAL

1. Antecedentes

Como consecuencia de la implantación del Plan de Prevención de la Universidad de Alicante, se ha realizado, como base para la elaboración de la Evaluación de Riesgos Psicosociales, un estudio que pretende identificar y valorar los factores de riesgo que pudieran encontrarse presentes en nuestra Institución.

Dicho estudio se ha realizado mediante la aplicación del método cuantitativo **versión media** del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS-21, que es la adaptación al castellano y al catalán del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

ISTAS21 (CoPsoQ) identifica los riesgos, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas; y aporta valores poblacionales de referencia que representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas, organismos e instituciones. Los resultados deben ser considerados como oportunidades para la identificación de áreas susceptibles de mejora de la organización del trabajo.

La Universidad de Alicante siguiendo el referido Método e integrando a todos los agentes implicados en la prevención (representantes de la dirección y de los trabajadores, del servicio de prevención propio y de la Sociedad de Prevención de IBERMUTUAMUR, S.L.U.) constituyó el grupo de trabajo a principios del año 2010.

2. Descripción

La exposición a los factores psicosociales puede suponer una situación de riesgo para la salud del trabajador. Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, también denominados estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la situación de exposición al riesgo laboral. El origen de dicha exposición viene determinado por la organización del trabajo y el estrés se muestra como el síntoma previo al efecto producido sobre la salud del trabajador.

Los efectos de la organización del trabajo se manifiestan, como hemos indicado, a través de procesos psicológicos conocidos popularmente como «estrés», e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social.

ISTAS21 (CoPsoQ), con el fin de facilitar la identificación de riesgos psicosociales, y cubrir el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo laboral actual, incluye un total de 20 dimensiones psicosociales laborales. El cuestionario que se facilita a los trabajadores aborda estas 20 dimensiones a través de 124 preguntas, como podemos ver en el siguiente esquema.

Grupos de dimensiones, dimensiones psicosociales y número de preguntas incluidas en la versión media del ISTAS21 (CoPsoQ)

Grupo dimensiones	Dimensiones psicosociales	Número de preguntas
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias cognitivas	4
	Exigencias emocionales	3
	Exigencias de esconder emociones	2
	Exigencias sensoriales	4
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
	Apoyo social	4
	Posibilidades de relación social	2
	Sentimiento de grupo	3
Compensaciones	Inseguridad	4
	Estima	4

Para decidir el alcance y las unidades de análisis, se tuvieron en cuenta los objetivos preventivos de la Universidad de Alicante, su estructura, las condiciones de empleo y trabajo, y la garantía de anonimato y confidencialidad.

La encuesta se realizó entre mayo – julio de 2010 con los datos actualizados en dicha fecha.

Como **objetivos preventivos** de interés se ha querido saber la medida de las diferentes dimensiones psicosociales por ocupación (puesto de trabajo), departamentos y centros de trabajo (unidad de gestión), pero también nos interesaba conocer el estudio de la distribución de los valores de estas dimensiones según otras variables: sexo, grupos de edad, empleo, tipo de contrato, jornada, horario y antigüedad.

Para diseñar las unidades de análisis y su tamaño, se aplicó la versión intermedia del ISTAS21 que determina que cada unidad organizativa considerada debe estar formada por 25 o más personas. El método no contempla que haya personal que no rellene el cuestionario por lo que en los casos en los que no se recogió un mínimo de 25 respuestas para cada categoría de análisis, se tuvo presente que los resultados emitidos por el programa deben interpretarse con precaución al no estar garantizada su fiabilidad.

En este sentido, a la hora de establecer unidades organizativas o puestos de trabajo, se recurrió a realizar agrupaciones en función de tres ejes clave:

- La gestión de personas: no es posible adicionar puestos que impliquen mando sobre personas con otros que no.
- La naturaleza de la tarea: hay que unir puestos de trabajo con tareas similares.

- El margen de autonomía a la hora de realizar la tarea: no sería válido juntar puestos con capacidad de decidir cómo realizar sus tareas con otros que no tienen esa opción.

En las unidades organizativas, para poder observar diferencias entre unidades de gestión, se realizaron agrupaciones de unidades con los mismos superiores jerárquicos y que desempeñan actividades similares.

Esta estrategia de diseño llevó a estructurar la Universidad de Alicante en tres Unidades: Unidad Docente y/o Investigadora; Unidad Administrativa y Unidad SSTTI. A su vez, cada una de estas unidades se estructuró en los siguientes puestos de trabajo y departamentos (unidades de gestión):

U. Administrativa; Participación Unidades de Gestión	
Departamentos (Unidades de Gestión)	Puestos de trabajo
Rectorado (218)	Responsable de unidad
Área de Recursos Humanos (55)	Personal directivo
Consejerías Generales (39)	Mandos intermedios
Área Económica (38)	Personal de base - Administración -
Área Informática (73)	Personal de base - Conserjerías -
Alumnado (37)	Personal técnico
Gestión Académica (30)	
Gestión de la Investigación y Publicaciones (51)	
Prevención Infraestructuras (46)	
SIBYD (158)	
Promoció València (25)	
Deportes (26)	
Secretarías Institutos (108)	
Relaciones Internacionales (24)	
Registro y Archivo – Servicio Jurídico (21)	
Facultad de Ciencias (43)	
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (46)	
Facultad de Derecho (31)	
Facultad de Filosofía y Letras (39)	
Escuela Universitaria de Enfermería (13)	
Escuela Politécnica Superior (56)	
Facultad de Educación (24)	
Equipo directivo de departamentos	
Personal Base de SSTTI (4)	

U. Docente y/o investigadora; Participación Unidades de Gestión	
Departamentos (Unidades de Gestión)	Puestos de trabajo
Agroquímica y Bioquímica (30)	Gestores Jefes
Ciencias Ambientales y Recursos Naturales (27)	Personal de base - administración -
Física Aplicada (22)	Personal de base - laboratorios -
Estadística e Investigación Operativa (27)	Catedrático de Universidad
Química Física (34)	Profesor Titular de Universidad / Catedrático Escuela Universitaria
Química Inorgánica (54)	Profesor Titular de Escuela Universitaria
Química Orgánica (36)	Personal contratado docente e investigador
Ciencias de la Tierra y del Medio Ambiente (38)	Personal contratado solo docente
Ecología (32)	Personal investigador
Biotecnología (23)	Becarios
Fisiología, Genética y Microbiología (39)	Personal técnico
Análisis Matemático (14)	
Química Analítica, Nutrición y Bromatología (32)	
Ciencias del Mar y Biología Aplicada (30)	
Óptica, Farmacología y Anatomía (56)	
Organización de Empresas (50)	
Economía Financiera, Contabilidad y Marketing (109)	
Fundamentos del Análisis Económico (113)	
Análisis Económico Aplicado (70)	
Economía Aplicada y Política Económica (31)	
Sociología I (30)	
Sociología II (27)	
Comunicación y Psicología Social (73)	
Trabajo Social y Servicios Sociales (30)	
Ciencias Histórico-Jurídicas (19)	
Derecho Civil (24)	
Derecho Internacional Público y Derecho Penal (36)	
Estudios Jurídicos del Estado (54)	
Filosofía del Derecho y Derecho Internacional (20)	
Derecho Mercantil y Derecho Procesal (39)	
Disciplinas Económicas y Financieras (18)	
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (33)	
Análisis Geográfico Regional y Geografía Física (26)	
Filologías Integradas (56)	
Filología Española, Lingüística General (63)	
Filología Inglesa (55)	
Geografía Humana (38)	
Historia Medieval, Historia Moderna y Ciencias (33)	
Humanidades Contemporáneas (43)	
Prehistoria, Arqueología, Historia Antigua, Fil. Griega y Fil. Latina (43)	
Filología Catalana (50)	
Traducción e Interpretación (36)	
Enfermería (78)	
Enferm. Comunitaria, Medicina Preventiva y Salud Pública e Hist. Cien. (45)	
Ingeniería de la Construcción, Obras Públicas E. (117)	
Expresión Gráfica y Cartografía (83)	
Construcciones Arquitectónicas (76)	
Tecnología Informática y Computación (53)	
Física, Ingeniería de Sistemas y Teoría (74)	
Lenguajes y sistemas Informáticos (91)	
Ciencias de la Computación e Inteligencia Artificial (65)	
Matemática Aplicada (41)	
Ingeniería Química (43)	
Didáctica General y didácticas Específicas (112)	
Psicología de la Salud (37)	
Psicología Evolutiva y Didáctica (35)	
Innovación y Formación Didáctica (43)	

U. SSTTI	
Departamentos (Unidades de Gestión)	Puestos de trabajo
SSTTI (62)	Responsable de unidad
	Personal directivo
	Mandos intermedios
	Personal de Base - laboratorio -
	Personal técnico

Siguiendo la secuencia de actividades establecidas en el proceso de evaluación especificado en el método ISTAS21 (CoPsoQ), este informe de interpretación de resultados, elaborado por el grupo de trabajo, se presenta a la dirección de la UA y al Comité de Seguridad y Salud. El objetivo es implementar una estrategia de comunicación y discusión de resultados, cuyo fin último es mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de la institución.

3. Conclusiones

A) Generales

1. En conjunto, los datos obtenidos para la mayoría de factores de riesgo psicosocial en toda la Universidad de Alicante muestran una *exposición favorable* (porcentaje de trabajadores/as expuesto a la situación más favorable es mayor al 33,3%). No obstante, se observan dos factores que dan lugar a una *exposición problemática* (doble presencia e inseguridad en el trabajo) donde el porcentaje de trabajadores/as expuesto a la situación más desfavorable para la salud es superior al 33,3%.
2. Se destaca el bajo grado de participación en la Unidad Docente y/o Investigadora, no habiéndose identificado causas objetivas para ello.
3. La participación menor del tamaño mínimo de muestra establecido en el método (< 25) en determinadas unidades organizativas ha impedido extraer conclusiones específicas para ellas.
4. La universidad debe interpretar estos datos como una necesidad de potenciar y difundir la política de prevención entre todos sus trabajadores para así consolidar una verdadera cultura de la prevención.
5. Todas las medidas preventivas propuestas deben aplicarse con independencia del resultado obtenido en cada unidad organizativa.

B) ESPECÍFICAS

1. Como se ha indicado, la *doble presencia* y la *inseguridad en el trabajo* muestran una situación más desfavorable en comparación con la población de referencia.
2. Las encuestas reflejan situaciones de riesgo específicas en unidades organizativas con baja participación que, aunque no han llegado al nivel de significación estadística, se han considerado por razones preventivas.
3. Se debe concienciar al personal de la universidad de la necesidad de asumir una cultura preventiva y de adoptar actitudes acordes con ella. De esta manera se favorecerá la existencia de un clima laboral adecuado y se evitará que aparezcan elementos que puedan inducir estrés laboral y puedan provocar situaciones que lleven hacia el aumento de los riesgos psicosociales.
Con este fin, ha de elaborarse un manual de buenas prácticas de la Universidad de Alicante, que complemente el resto de actuaciones preventivas.
4. Las medidas propuestas inciden fundamentalmente en las campañas de comunicación, la formación y la información, la gestión adecuada del tiempo, la participación a todos los niveles en la organización del trabajo y la transparencia en la gestión y la dirección.