

INTERPRETACIÓ DE RESULTATS

UNIVERSITAT D'ALACANT.

Evaluació de riscos psicosocials
ISTAS21-CoPsoQ.

Índex

1. Antecedents.....	3
2. Descripció	3
3. Conclusions.....	7

Antecedents

Com a conseqüència de la implantació del Pla de prevenció de la Universitat d'Alacant, s'ha portat a terme, com a base per a l'elaboració de l'avaluació de riscos psicosocials, un estudi que pretén identificar i valorar els factors de risc que pogueren haver-hi en la nostra Institució.

Aquest estudi s'ha fet a través de l'aplicació del mètode quantitatiu versió mitjana del Qüestionari d'avaluació de riscos psicosocials al treball ISTAS-21, que és l'adaptació al castellà i al català del Qüestionari psicosocial de Copenhaguen (CoPsoQ).

ISTAS21 (CoPsoQ) identifica els riscos, facilita la localització dels problemes i el disseny de solucions adequades i aporta valors poblacionals de referència que representen un objectiu d'exposició raonablement assumible a curt termini per a les empreses, organismes i institucions. Els resultats s'han de considerar com a oportunitats per a la identificació d'àrees que es poden millorar de l'organització del treball.

La Universitat d'Alacant va constituir el grup de treball a principis de l'any 2010 seguint aquest mètode i integrant tots els agents implicats en la prevenció (representants de la direcció i dels treballadors del servei de prevenció i de la Societat de Prevenció d'IBERMUTUAMUR SLU).

1. Descripció

L'exposició als factors psicosocials pot suposar una situació de risc per a la salut del treballador. Els factors psicosocials són les característiques de les condicions de treball i, sobretot, de l'organització que afecten la salut a través de mecanismes psicològics i fisiològics, també anomenats estrès. En termes de prevenció de riscos laborals, els factors psicosocials representen la situació d'exposició al risc laboral. L'origen d'aquesta exposició està determinat per l'organització del treball i l'estrès es mostra com el símptoma previ a aquest efecte produït sobre la salut del treballador.

Els efectes de l'organització del treball es mostren, com hem indicat abans, a través de processos psicològics coneguts popularment com «estrès» i inclouen diversos aspectes de la salut, tant física com mental i social.

ISTAS21 (CoPsoQ) inclou un total de 20 dimensions psicosocials laborals amb la finalitat de facilitar la identificació de riscos psicosocials i cobrir el major espectre possible de la diversitat d'exposicions psicosocials que puga haver en el món laboral actual. El qüestionari que es facilita als treballadors aborda aquestes 20 dimensions a través de 124 preguntes, com podem veure en l'esquema següent.

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

Grupo dimensiones	Dimensiones psicosociales	Número de preguntas
<u>Exigencias psicológicas</u>	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
<u>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</u>	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
<u>Compensaciones</u>	Inseguridad	4
	Estima	4

Per a decidir l'abast i les unitats d'anàlisi, es van tenir en compte els objectius preventius de la Universitat d'Alacant, l'estructura, les condicions d'ocupació i treball i la garantia d'anonimat i confidencialitat.

L'enquesta es va portar a terme entre maig i juliol de 2010 amb les dades actualitzades en aquesta data.

Com a objectius preventius d'interès s'ha volgut saber la mesura de les diferents dimensions psicosocials per ocupació (lloc de treball), departaments i centres de treball (unitat de gestió), però també ens interessava conèixer l'estudi de la distribució dels valors d'aquestes dimensions segons altres variables: sexe, grups d'edat, ocupació, tipus de contracte, jornada, horari i antiguitat.

Per a dissenyar les unitats d'anàlisi i la grandària que havien de tenir, es va aplicar la versió intermèdia de l'ISTAS21 que determina que cada unitat organitzativa considerada ha d'estar formada per 25 o més persones. El mètode no preveu que hi haja personal que no òmpliga el qüestionari, per això, en els casos en els quals no es va arregar un mínim de 25 respostes per a cada categoria d'anàlisi es va considerar que els resultats emesos pel programa havien d'interpretar-se amb precaució, ja que no es garanteix la fiabilitat.

En aquest sentit, a l'hora d'establir unitats organitzatives o llocs de treball, es va recórrer a l'agrupació en funció de tres eixos clau:

- Gestió de persones: no és possible incloure llocs que impliquen manar sobre d'altres persones amb uns altres que no ho impliquen.
- Naturalesa de la tasca: cal unir llocs de treball amb tasques similars.

- Marge d'autonomia a l'hora de portar a terme la tasca: no seria vàlid ajuntar llocs amb capacitat de decidir com dur a terme les seues tasques amb uns altres que no tenen aquesta opció.

En les unitats organitzatives, per a poder observar diferències entre unitats de gestió, es van fer agrupacions d'unitats amb els mateixos superiors jeràrquics i que duien a terme activitats similars.

Aquesta estratègia de disseny va portar a estructurar la Universitat d'Alacant en tres unitats: Unitat docent o investigadora; Unitat administrativa i Unitat SSTTI. D'altra banda, cadascuna d'aquestes unitats es va estructurar en els següents llocs de treball i departaments (unitats de gestió):

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 Valencià (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 (66)	

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	Responsable de unidad
	Personal directivo
	Mandos intermedios
	Personal de Base - laboratorio -
	Personal técnico

Seguint la seqüència d'activitats establides en el procés d'avaluació especificat en el mètode ISTAS21 (CoPsoQ), aquest informe d'interpretació de resultats, elaborat pel grup de treball, es presenta a la direcció de la UA i al Comitè de Seguretat i Salut. L'objectiu és implementar una estratègia de comunicació i discussió de resultats, amb l'última finalitat de millorar les condicions de treball de les treballadores i treballadors de la institució.

2. Conclusions

A) Generals

1. En conjunt, les dades obtingudes per a la majoria dels factors de risc psicosocial a tota la Universitat d'Alacant mostren una exposició favorable (el percentatge de treballadors exposat a la situació més favorable és més del 33,3%). No obstant això, s'observen dos factors que donen lloc a una exposició problemàtica (doble presència i inseguretat al treball) on el percentatge de treballadors exposat a la situació més desfavorable per a la salut és superior al 33,3%.
2. Es destaca el baix grau de participació en la unitat docent o investigadora, fet per al qual no s'han identificat causes objectives.
3. El fet que la participació de determinades unitats organitzatives haja sigut menor que la grandària de mostra mínima establida en el mètode (menys de 25) ha impedit extraure conclusions específiques per a aquestes.
4. La Universitat ha d'interpretar aquestes dades com una necessitat de potenciar i difondre la política de prevenció entre tots els treballadors per a, d'aquesta manera, consolidar una veritable cultura de la prevenció.
5. Totes les mesures preventives proposades s'han d'aplicar amb independència del resultat obtingut en cada unitat organitzativa.

B) ESPECÍFIQUES

1. Com s'ha indicat abans, la presència doble i la inseguretat en el treball mostren una situació més desfavorable en comparació amb la població de referència.
2. Les enquestes mostren situacions de risc específiques en unitats organitzatives amb una participació baixa que, encara que no han arribat al nivell de significació estadística, s'han considerat per a raons preventives.
3. S'ha de conscienciar el personal de la Universitat sobre la necessitat d'assumir una cultura preventiva i adoptar actituds d'acord amb aquesta. D'aquesta manera s'afavorirà un clima laboral adequat i s'evitarà que apareguen elements que puguin induir a l'estrès laboral i puguin provocar situacions que porten cap a l'augment dels riscos psicosocials.
Amb aquesta finalitat, s'ha d'elaborar un manual de bones pràctiques de la Universitat d'Alacant que complemente la resta d'actuacions preventives.
4. Les mesures proposades incideixen fonamentalment en les campanyes de comunicació, formació i informació, adequada gestió del temps, participació a tots els nivells en l'organització del treball i transparència en la gestió i la direcció.