

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

MÉTODO CoPsoQ istas21

versión 1.5

Leioa, Marzo de 2014

ÍNDICE

PRÓLOGO	3
1 INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS DE LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES	7
3. METODOLOGÍA	8
MÉTODO ISTAS21	8
DIMENSIONES PSICOSOCIALES.....	8
RESULTADOS	12
4. FASES DE LA EVALUACIÓN	14
FASE 1: PRESENTACION DEL ESTUDIO.....	
FASE 2: PUESTA EN MARCHA DEL GRUPO DE TRABAJO.....	
FASE 3: TRABAJO DE CAMPO . APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO.....	
FASE 4: ELABORACION DEL INFORME PRELIMINAR	
FASE 5: ELABORACION DEL INFORME DEFINITIVO.....	
FASE 6: PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.....	
5. PARTICIPACIÓN	19
6. CONCLUSIONES	27
7. PROPUESTAS DE CARÁCTER GENERAL	30
8. PROPUESTAS DE MEDIDAS ESPECÍFICAS	32
9. FIRMAS	35
ANEXO I. CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	
ANEXO II. INFORMACIÓN PREVIA PARA ADAPTAR EL CUESTIONARIO.....	
ANEXO III. CIRCULARES INFORMATIVAS DURANTE EL PROCESO	
ANEXO IV. RESULTADOS PREVIOS.INFORMES PRELIMINARES	
ANEXO V. CÍRCULOS DE PREVENCIÓN	
ANEXO VI. TABLAS DE EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS	
ANEXO VII. TABLAS DE PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.....	

PRÓLOGO

En octubre de 2012 la administración y las organizaciones sindicales representativas del personal de la UPV/EHU, a excepción del sindicato ELA-STV (Eusko Langileen Alkartasuna- Solidaridad de los Trabajadores Vascos), firmaron un acuerdo en el seno del Comité de Seguridad y Salud Intercampus que contenía el compromiso de las partes de realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales a toda la plantilla de la UPV/EHU, utilizando para ello la metodología CoPsoQ-ISTAS 21.

En lo que respecta a la participación, ha tomado parte un 27,7% del total de la plantilla (2.033 personas) en esta Evaluación de Riesgos Psicosociales. Mientras la participación del PDI ha sido del 20% -habiéndose recogido 1.121 cuestionarios de evaluación-, la del PAS ha ascendido hasta el 45% -con un total de 861 cuestionarios-, y un 2,5% -51 cuestionarios- no declara en cuál de esas dos tipologías de personal se encuadra.

El mayor porcentaje de participación del PDI se ha dado entre el profesorado agregado (46%) seguido del adjunto (43%) y colaborador (34%).

Por el contrario, la participación del profesorado con cargo académico representa el 9%, tan solo un punto por encima del profesorado asociado. En este sentido, ese colectivo, al que se le supone un mayor grado de compromiso con la UPV/EHU, se sitúa en niveles de participación similares al del profesorado asociado, que se caracteriza por desarrollar su actividad principal fuera del ámbito universitario y por tanto, se entiende que desarrolle un menor nivel de identificación con la UPV/EHU. Por lo demás, por encima de la participación media del PDI en esta Evaluación de Riesgos Psicosociales se ha situado también el profesorado ayudante, visitante y otros (26%) y el profesorado titular (23%). En sentido inverso, por debajo de la media se ha situado la participación del profesorado laboral interino (16%), catedrático (17%) e investigador (18%), además del ya mencionado personal con cargo académico y profesorado asociado.

El Grupo de Trabajo ve necesario complementar la Evaluación de Riesgos Psicosociales con estudios específicos dirigidos al PDI de la UPV/EHU. La baja participación del PDI puede quizás tener también relación con el hecho de que todos

los miembros del Grupo de trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales pertenezcan al PAS, ya que no se consiguió la participación de ningún PDI en él. Como se ha constatado, la implicación del PDI es necesaria en todas las fases del proceso para conseguir su participación en el proceso de evaluación.

La baja participación del PDI no se ha circunscrito exclusivamente a su nivel de respuesta de los cuestionarios de evaluación de los riesgos psicosociales percibidos, sino que se ha reproducido también en su escasa participación en los Círculos de Prevención puestos en funcionamiento para analizar los resultados obtenidos y proponer las oportunas medidas preventivas y/o correctoras que sus integrantes tuvieran a bien proponer.

Tampoco se ha conseguido constituir Círculo de Prevención alguno con participación de mandos y/o cargos de la UPV/EHU.

La participación del PAS, evidentemente, ha sido notablemente mayor que la del PDI. El 45% de su plantilla (861 personas) ha contestado a los cuestionarios de evaluación. Sin embargo, no es menos cierto que ese dato está todavía lejos del 60% que los responsables del método consideran exigible para otorgar un óptimo nivel de fiabilidad a los resultados que se obtengan del proceso de evaluación.

Si bien solamente un grupo (otro personal subalterno) de los catorce en los que se agrupaba el PAS superaba ese porcentaje (con un 71% de participación), el resto de grupos alcanzaban niveles de participación de entre el 53% y el (33%).

Sin embargo, muy por debajo de la media de participación del conjunto del PAS sobresale sobremanera la escasa participación del personal de mantenimiento y almacén, con un escaso 19%, por debajo incluso de la media del PDI.

Todo ello, qué duda cabe, debe hacernos reflexionar sobre los posibles motivos (errores en el proceso de evaluación, anteriores experiencias negativas relacionadas con los riesgos psicosociales, pesimismo respecto a la eficacia de este tipo de procesos cara a cambiar las situaciones no deseables para la salud psicosocial del



personal de la UPV/EHU, etc.) de esta no suficiente participación para, en posteriores etapas y procesos, ganar en credibilidad y participación entre la plantilla.

1. INTRODUCCIÓN

La Psicosociología aplicada constituye una de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas contempladas en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad, Higiene, Medicina del trabajo y Ergonomía y Psicosociología aplicada.

Mediante la aplicación de estas cuatro especialidades, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 15.1, establece los siguientes principios generales de actuación:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a las personas, en especial en aquello que hace referencia a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, especialmente para atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo a la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir aquello peligroso por aquello que represente poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

El estudio que se presenta a continuación tiene como punto de partida la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14 de la Ley 31/1995). Como condición de trabajo se entiende cualquier característica significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.



El conjunto de factores que analiza la psicosociología hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como el desarrollo del trabajo¹.

Las consecuencias de unas condiciones psicosociales desfavorables en una organización afectan tanto a los trabajadores como a la organización. Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador son patologías asociadas al estrés, así como insatisfacción laboral, problemas de relación interpersonal o desmotivación.

Las consecuencias sobre la organización están relacionadas con el absentismo, la rotación, el presentismo, la falta de flexibilidad y la lentitud en la toma de decisiones, entre otras.

La evaluación psicosocial tiene en cuenta la realidad subjetivamente percibida por cada empleado y la realidad objetiva; que no siempre son iguales, puesto que la interpretación de una situación varía según el individuo que la perciba.

¹ Definición del Método de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. OBJETIVOS DE LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los objetivos de la evaluación de riesgos psicosociales son:

- Detectar los posibles aspectos relacionados con las exigencias y la organización del trabajo de la UPV/EHU, así como la influencia que pueden tener en los/as trabajadores/as. Estos aspectos pueden suponer riesgo psicosocial para la plantilla de la UPV/EHU.
- El ámbito de la evaluación psicosocial abarca a toda la plantilla de la UPV/EHU.
- Establecer conclusiones y líneas de actuación a estudiar conjuntamente con el Grupo de Trabajo para definir objetivos y priorizar posibles medidas a adoptar.

3. METODOLOGÍA

MÉTODO ISTAS21

Para la evaluación psicosocial se ha utilizado el **Método ISTAS 21, Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)**. Este cuestionario es la versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) para la identificación y medida de factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial.

El cuestionario incluye 20 dimensiones psicosociales que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones en la ámbito psicosocial. No obstante, se incluye la dimensión Doble presencia con el objetivo de evaluar la conciliación de las responsabilidades domésticas y laborales.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES

DEMANDAS O EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DEL TRABAJO

Exigencias psicológicas cuantitativas

Es la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Exigencias de esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...).

Exigencias psicológicas emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.

Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

Posibilidades de desarrollo

Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Control sobre los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

Sentido del trabajo

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Compromiso

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo.

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Claridad de rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Conflictos de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Calidad de liderazgo

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Apoyo social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Apoyo social de superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Posibilidades de relación social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo.

COMPENSACIONES

Estima

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

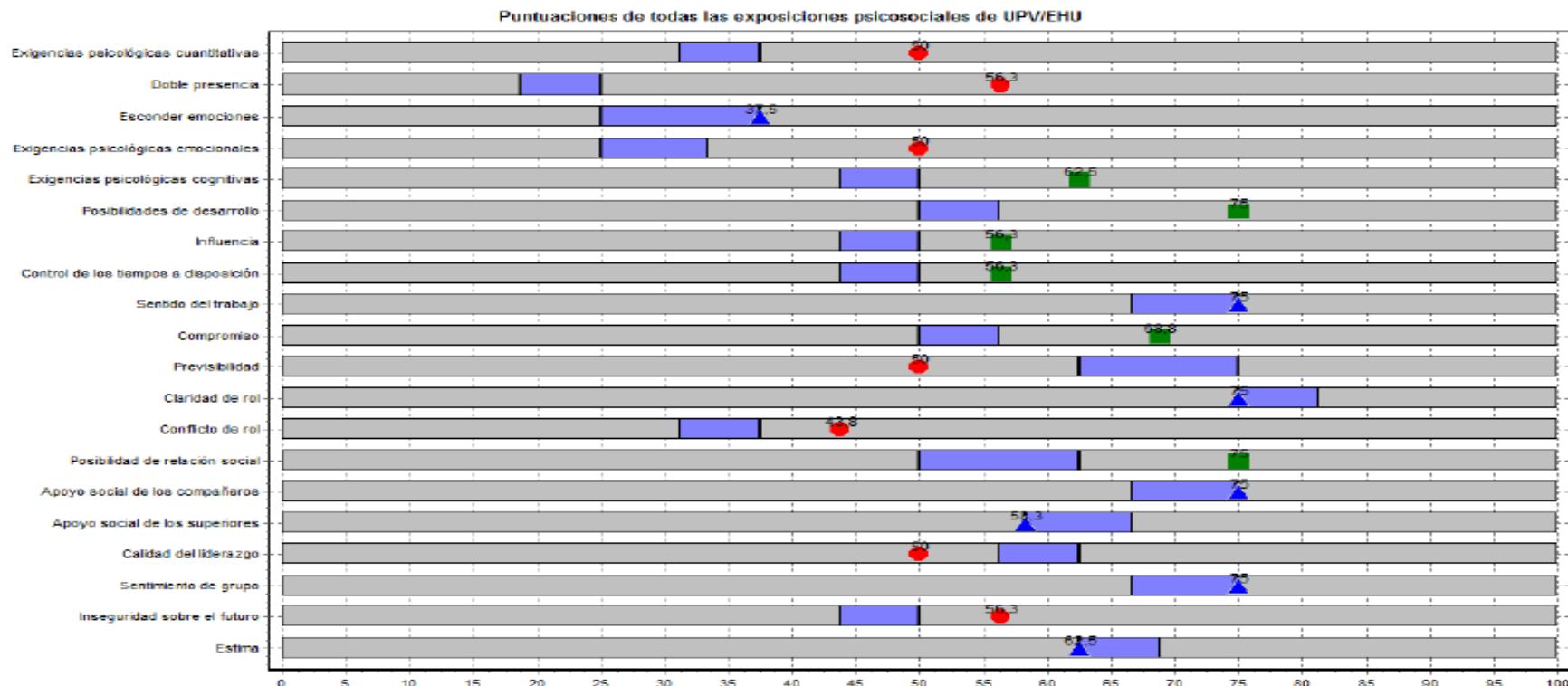
Inseguridad sobre el futuro

Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...)

DOBLE PRESENCIA

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

RESULTADOS: PUNTUACIONES MEDIANAS COMPARADAS



Círculo rojo: La universidad se encuentra en peor situación que la población de referencia

Cuadrado verde: La universidad se encuentra en mejor situación que la población de referencia

Triángulo azul: La universidad se encuentra en situación similar a la población de referencia

Fuente: Informe Preliminar de la Evaluación de riesgos Psicosociales. Metodología CoPsoQ-istas21

Tabla de Prevalencia: proporción de trabajadores/as incluidos en cada situación de exposición: 3 terciles (situación más desfavorable, intermedia y más favorable).

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Doble presencia	79	19,6	1,4
	Previsibilidad	61,6	31,1	7,4
	Calidad del liderazgo	57,9	22,8	19,3
	Exigencias psicológicas cuantitativas	53,7	32,7	13,6
	Exigencias psicológicas emocionales	51,1	36,2	12,7
	Exigencias psicológicas cognitivas	50,9	40,2	8,9
	Estima	47,6	31,1	21,2
	Claridad de rol	46,9	39,1	14
	Apoyo social de los superiores	46,5	32,8	20,7
	Inseguridad sobre el futuro	41,8	44,2	14
	Apoyo social de los compañeros	37,6	38,6	23,8
	Posibilidad de relación social	36,8	28,5	34,7
	Sentimiento de grupo	34,4	42,5	23,1
	Conflictos de rol	31,1	55,8	13,1
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Esconder emociones	29,9	51	19,1
	Influencia	29	30,7	40,4
	Control de los tiempos a disposición	21,6	34,7	43,6
	Compromiso	20,4	28,1	51,4
O FAVORABLES	Sentido del trabajo	20,2	35,7	44,1
	Posibilidades de desarrollo	11,8	19,8	68,3

- **Rojo:** más desfavorable para la salud
- **Amarillo:** situación intermedia
- **Verde:** situación más favorable para la salud

- La tabla anterior muestra las 20 exposiciones ordenadas en función de la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla (Doble presencia) y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable (Posibilidades de desarrollo).
- Unas altas exigencias cognitivas pueden ser beneficiosas para la salud si se dan en el marco de altas posibilidades de desarrollo. En caso contrario pueden ser negativas.

4. FASES DE LA EVALUACIÓN

El método ISTAS21 propone un proceso de intervención que engloba desde las fases previas de planificación, hasta la aplicación y evaluación de las medidas de mejora implantadas. En el siguiente cuadro se recoge el Proceso de Intervención.

PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES E INICIO DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

FASE 1 PRESENTACION DEL ESTUDIO

Reuniones previas con el departamento de prevención de la UPV-EHU, presentación de la metodología a utilizar en el CSSI, firma del acuerdo de utilización de la metodología **ISTAS**.

FASE 2 PUESTA EN MARCHA DEL GRUPO DE TRABAJO

Configuración del Grupo de Trabajo, adaptación y elaboración del cuestionario, charlas de sensibilización al personal de la UPV-EHU.

FASE 3 TRABAJO DE CAMPO.APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

Respuesta y recogida del cuestionario; informatizado o a papel.

FASE 4 ELABORACIÓN DEL INFORME PRELIMINAR

Informatizar los datos y generar el informe preliminar.

FASE 5 ELABORACIÓN DEL INFORME DEFINITIVO

Interpretar resultados previos y acordar medidas preventivas, creación de los círculos de prevención, informar a la plantilla.

FASE 6 PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

Implementar las medidas preventivas, Identificar el ámbito de aplicación, concretar recursos, identificar mecanismos de seguimiento, informar a la plantilla.

ACUERDO Y DESIGNACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO

Para la Evaluación Psicosocial de la UPV/EHU se creó un Grupo de Trabajo (GT) formado por representantes de la empresa, representantes de los trabajadores y las trabajadoras y dos técnicos de prevención de SGS Tecnos, S.A.

MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO	CARGO
Iñigo Apellaniz Iñigo Isasi Begoña Palacios	Representante de la administración Representante de la administración Representante de la administración
Zulema Fdez.-Barredo Gabi Elkoroaristizabal Jose Manuel Méndez	Delegada de Prevención de CC OO Delegado de Prevención de LAB Delegado de Prevención de UGT
Iñigo Pascual Nerea Lacambra	Coordinador Dpto. Prevención SGS Técnico Prevención SGS

Previo a la configuración del Grupo de Trabajo, SGS Tecnos, S.A se reunió con representantes de la universidad durante el mes de septiembre para su presentación como empresa adjudicataria del trabajo de Evaluación de Riesgos Psicosociales.

El 24 de octubre de 2012, SGS Tecnos, S.A presentó la metodología CoPsoQ-Istas21 ante el Comité de Seguridad y Salud intercampus donde se firmó el acuerdo de su uso por parte de los diferentes representantes del mismo.

El Grupo de Trabajo se reunió desde noviembre de 2012 hasta diciembre de 2013 para planificar el proceso de evaluación:

- Se presentó el método ISTAS 21 para realizar la evaluación psicosocial.
- Adaptación del cuestionario a las características organizativas del trabajo en la UPV/EHU.
- Se decidieron las condiciones para garantizar la confidencialidad y el anonimato de los trabajadores a lo largo de todas las fases del estudio.
- Se preparó el proceso de información y sensibilización de los trabajadores. Se propusieron los modelos de circulares informativas.

- Preparación de las condiciones del trabajo de campo (charlas de sensibilización al personal, realización del cuestionario presencial,...)
- Presentación de resultados preliminares.
- Constitución de Círculos de Prevención: reuniones con los diferentes Círculos de prevención.
- Elaboración de tablas de priorización de medidas preventivas y planificación de la acción preventiva.

TRABAJO DE CAMPO: CUESTIONARIO ISTAS 21

Información a los trabajadores

Previamenete a la aplicación del cuestionario, la UPV/EHU informó a todos los trabajadores de la realización de la evaluación psicosocial, objetivos, metodología y características del cuestionario. Para ello se envió una carta informativa a todo el personal y se publicaron varias Circulares Informativas en la web y en el tablón de anuncios de la universidad, además de asistir a todas las reuniones de las Juntas de Centros y de Campus que contestaron positivamente al requerimiento del Grupo de Trabajo ofreciendo la posibilidad de acudir para explicar en qué consistiría la Evaluación de Riesgos Psicosociales de la UPV/EHU.

Aplicación del cuestionario

Debido a las características organizativas de la UPV/EHU, el Grupo de Trabajo decide que la aplicación del cuestionario se realice individualmente en modalidad web y de manera presencial ante un miembro del Grupo de Trabajo en todos los centros y servicios de la universidad.

Para el acceso a la aplicación informática se habilitaron claves de acceso individuales (usuario y contraseña) que se enviaron de forma individualizada a cada trabajador de la universidad a través de correos electrónicos. El envío de dichas claves se realizó el 4 de Febrero de 2012.

La página web estuvo habilitada durante un plazo de 3 meses: del 4 de Febrero al 30 de abril de 2013.

A lo largo de todo el proceso se establecieron todas las garantías de confidencialidad y anonimato. En el informe preliminar, los resultados son objeto del cruce de datos entre 9 unidades de análisis (sexo, edad, antigüedad, relación laboral contractual, jornada en contrato, horario, días de la semana laborables, lugar de trabajo, puesto de trabajo) con 20 dimensiones (exigencias cuantitativas, exigencia de esconder emociones, exigencias emocionales, exigencias cognitivas...).

Por lo tanto no se cruzan unidades de análisis entre sí: "Lugar de Trabajo" con "Puesto de trabajo", sino que se cruzan cada una de las 9 unidades con cada una de las 20 dimensiones analizadas

ANÁLISIS DE LOS DATOS Y REDACCIÓN DEL INFORME DE RESULTADOS

Los datos fueron introducidos en la aplicación informática del Método ISTAS21 para su posterior análisis estadístico por parte del personal de SGS sujeto a la cláusula de confidencialidad firmada en el contrato, garantizando en todo momento la confidencialidad y anonimato de los resultados.

El Grupo de trabajo se reunió durante los **meses de Mayo y Junio de 2013** para analizar los resultados obtenidos y establecer medidas correctoras en los factores identificados como problemáticos.

En **septiembre de 2013**, el Grupo de trabajo se reunió para constituir los Círculos de Prevención. A través de una Circular informativa se informó a la plantilla de los mismos.

En **octubre de 2013**, una vez constituidos los Círculos de Prevención, se realizó una jornada informativa sobre Riesgos Psicosociales y Círculos de Prevención.

En **noviembre de 2013** se desarrollaron las reuniones de los Círculos de Prevención (18 en total), diferenciándose las reuniones del PAS y del PDI. En los Círculos de Prevención del PAS tomaron parte un total de 17 personas de dicho personal, y en los del PDI un total de 8 personas.

Como ya se ha reseñado, no se consiguieron formar Círculos de Prevención con mandos intermedios de la UPV/EHU, como propone el propio método, un fracaso indiscutible que, nuevamente quizás, pone de relieve la hoy por hoy escasa credibilidad de esta actuación entre ese personal de la UPV/EHU. Algo que pone en evidencia la necesidad de trabajar con esas personas también la Prevención de Riesgos Laborales en general, y la de los riesgos psicosociales en particular.

En **diciembre de 2013**, el Grupo de Trabajo se reunió para debatir los resultados de los Círculos de Prevención, completando las tablas de priorización de medidas preventivas y se planificó la acción preventiva.

5. PARTICIPACIÓN

La **Tabla 1** muestra la participación del personal de la UPV/EHU en cada campus y en la totalidad de la universidad.

	CENSO TOTAL	CUESTIONARIOS REALIZADOS	PARTICIPACION
CAMPUS ALAVA	1170	342	29,23%
CAMPUS BIZKAIA	4373	1204	27,53%
CAMPUS GIPUZKOA	1794	487	27,15%
TOTAL EHU	7340	2033	27,70%

Tabla 1: Cuestionarios cumplimentados por Campus.

La **Tabla 2** muestra la participación diferenciada por colectivos; Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI).

	PDI	PAS	NC
Nº cuestionarios	1121	861	51
Participación	20%	45%	

Tabla 2: Participación por colectivos (PAS y PDI) de la UPV/EHU en la Evaluación de Riesgos Psicosociales 2013.

Las **Tablas 3 y 4** muestran la participación diferenciada por Puestos de Trabajo del PAS y del PDI.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA UPV/EHU: PARTICIPACIÓN POR PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

PUESTO DE TRABAJO	Trabajadores/as PAS	Cuestionarios Realizados	Participación
OTRO PERSONAL LABORAL PAS	31	22	71%
AYUDANTES, TECS. AUXS. Y AUXILIARES DE BIBLIOTECA	93	49	53%
PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN Y TÉCNICOS MEDIOS	243	126	52%
JEFATURAS DE SECCIÓN	53	27	51%
AUXILIARES Y TELEFONISTAS	381	185	48%
PERSONAL INFORMÁTICO Y MULTIMEDIA	173	83	48%
PUESTOS DE DIRECCIÓN Y JEFATURAS DE SERVICIO	89	42	47%
ADMINISTRATIVOS/AS Y SECRETARIAS DE CARGOS	243	102	42%
PERSONAL TÉCNICO Y OFICIAL DE LABORATORIO	182	77	42%
JEFATURAS DE NEGOCIADO Y SIMILARES	80	34	42%
OTRO PERSONAL SUBALTERNO	159	63	40%
PERSONAL ADMINISTRADOR DE CENTRO Y CAMPUS	37	15	40%
PORTERIAS MAYORES	82	27	33%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y ALMACÉN	46	9	19%
Total	1892	861	45%

Tabla 3: Participación del Personal de Administración y Servicios (PAS) en la Evaluación de Riesgos Psicosociales de la UPV/EHU.

**EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA UPV/EHU: PARTICIPACIÓN POR
PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)**

PUESTO DE TRABAJO	Trabajadores/as PDI	Cuestionarios Realizados	Participación
PROFESORADO AGREGADO	325	151	46%
PROFESORADO ADJUNTO	166	72	43%
PROFESORADO COLABORADOR	250	84	34%
PROFESORADO AYUDANTE ,VISITANTE Y OTROS	112	29	26%
PROFESORADO TITULAR	1372	315	23%
PERSONAL INVESTIGADOR	1147	203	18%
PROFESORADO CATEDRÁTICO	354	60	17%
PROFESORADO LABORAL INTERINO	611	97	16%
CARGO ACADÉMICO CON EXENCIÓN DE DOCENCIA Y /O RETRIBUCIÓN COMPLEMENTARIA	591	56	9%
PROFESORADO ASOCIADO	671	54	8%
Total	5599	1121	20%

Tabla 4: Participación del Personal Docente e Investigador en la Evaluación de Riesgos Psicosociales de la UPV/EHU.

Las **tablas 5, 6 y 7** muestran la participación diferenciada por Lugares de Trabajo.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UPV/EHU: PARTICIPACIÓN POR LUGARES DE TRABAJO EN EL CAMPUS DE BIZKAIA

LUGAR DE TRABAJO BIZKAIA	CUESTIONARIOS REALIZADOS	POBLACION TOTAL	PARTICIPACION
VICEGERENCIA DE PERSONAL	45	63	71%
BIBLIOTECA UPV/EHU	76	117	65%
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	37	59	63%
INSTITUTOS, UNIDADES Y OTROS (Campus de Bizkaia)	11	20	55%
VICEGERENCIA DE CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS	15	33	45%
VICEGERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES, CIDIR CIG Y TELEFONIA	71	166	43%
OTROS SERVICIOS CENTRALES en el Campus de Bizkaia (RECTORADO, SECRETARIA GENERAL, CONSEJO SOCIAL, OTROS VICERRECTORADOS Y VICEGERENCIAS...)	92	228	40%
VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA	32	86	37%
E.U. DE RELACIONES LABORALES	24	65	37%
E.U. DE INGENIERIA TECNICA DE MINAS Y DE OBRAS PÚBLICAS	25	79	32%
E.U. DE INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL (BIZKAIA)	54	180	30%
E.T.S. DE NAUTICA Y MAQUINAS NAVALES	16	54	30%

E.T.S. DE INGENIERÍA DE BILBAO	146	517	28%
E.U. DE MAGISTERIO DE BILBAO	46	170	27%
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	100	385	26%
E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (BIZKAIA)	24	94	26%
DERECHO (SECCIÓN DE BIZKAIA)	13	54	24%
FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	203	866	23%
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN	69	364	19%
E.U. DE ENFERMERIA (BIZKAIA)	12	63	19%
VICEGERENCIA DE INFRAESTRUCTURAS Y CONTRATACIÓN	10	64	16%
FACULTAD DE BELLAS ARTES	27	209	13%
FACULTAD DE MEDICINA Y ODONTOLOGIA	85	849	10%

Tabla 5: Participación por Lugares de Trabajo en el Campus de Bizkaia

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UPV/EHU: PARTICIPACIÓN POR LUGARES DE TRABAJO EN EL CAMPUS DE ARABA

LUGAR DE TRABAJO ARABA	CUESTIONARIOS REALIZADOS	POBLACION TOTAL	PARTICIPACION
VICERRECTORADO Y VICEGERENCIA DEL CAMPUS DE ALAVA (incluido Aulario las Nieves, Institutos, Unidades Docentes, Aulas de experiencia, Servicio de Deportes y otros servicios centrales de Alava)	43	58	74%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	28	70	40%
E.U. DE TRABAJO SOCIAL	12	36	33%
E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (ALAVA)	13	41	32%
E.U. DE MAGISTERIO DE VITORIA-GASTEIZ	31	97	32%
FACULTAD DE FARMACIA	76	261	29%
E.U. DE INGENIERÍA DE VITORIA-GASTEIZ	36	142	25%
FACULTAD DE LETRAS	79	372	21%

Tabla 6: Participación por Lugares de Trabajo en el Campus de Araba

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UPV/EHU: PARTICIPACIÓN POR LUGARES DE TRABAJO EN EL CAMPUS DE GIPUZKOA

LUGAR DE TRABAJO GIPUZKOA	CUESTIONARIOS REALIZADOS	POBLACION TOTAL	PARTICIPACION
VICERRECTORADO Y VICEGERENCIA DE CAMPUS DE GIPUZKOA (incluido Aulario Barriola, Aulas de Experiencia, Institutos, Unidades docentes, servicio de deportes y otros servicios centrales en Gipuzkoa)	51	91	56,1%
E.U. DE ENFERMERIA (GIPUZKOA)	24	61	39,3%
E.U. DE INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL DE EIBAR	19	57	33,3%
FACULTAD DE INFORMATICA	52	179	29,1%
FACULTAD DE FILOSOFIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACION	48	170	28,2%
E.U. DE MAGISTERIO DE DONOSTIA-SAN SEBASTIAN	27	104	26%
FACULTAD DE PSICOLOGIA	40	158	25,3%
E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (GIPUZKOA)	16	70	22,9%
FACULTAD DE QUIMICA	46	244	18,9%
E.T.S. DE ARQUITECTURA	23	124	18,5%
FACULTAD DE DERECHO (GIPUZKOA)	27	149	18,1%
E.U. POLITÉCNICA DE DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN	27	212	12,7%

Tabla 7: Participación por Lugares de Trabajo en el Campus de Gipuzkoa.



Una muestra representativa debe garantizar un comportamiento y características similares de los que se observan en la población.

Si no se obtiene un mínimo de respuestas para cada unidad de análisis, el programa emitirá resultados para cada unidad no fiables estadísticamente; este número mínimo de cuestionarios permite también preservar el anonimato.

Una tasa de respuesta aceptable, según la metodología ISTAS 21, es a partir del **60%** de participación de la plantilla que se evalúa. La participación total obtenida en la UPV/EHU es del **28%**, siendo la participación del **PAS del 45%** y del **PDI del 20%**. Además, un 2,5% no define en cuál de los dos colectivos desempeña su actividad laboral.

Si bien no se acerca a la tasa de respuesta que requiere la metodología, se alcanzaron 2.033 cuestionarios, siendo la participación del PAS cuantitativamente más significativa que la del PDI. Entendiendo, además, que han existido un número de hándicaps que han podido retraer la participación del personal, tal y como se ha señalado en el Prólogo, el Grupo de Trabajo optó por analizar los resultados cuantitativos y complementarlos con información cualitativa a través de la creación de los Círculos de prevención y el análisis de los comentarios aportados por los participantes en las encuestas. Considera este Grupo de Trabajo que el compromiso en su objetivo de llevar a buen puerto esta Evaluación inicial de Riesgos Psicosociales al conjunto de la plantilla del PAS y del PDI ha de servir para comenzar a andar un camino que afronte la problemática de los riesgos psicosociales existentes en la UPV/EHU y, en la medida que se implementen políticas de prevención y actuación diversificada y acorde a la problemática existente, se vaya ganando en credibilidad en la propia plantilla.

Concluidos los Círculos de prevención, el Grupo de Trabajo analizó los resultados de las reuniones y en base a la metodología realizó los planteamientos de medidas preventivas adecuados, desde el punto de vista de la prevención de riesgos psicosociales.

6. CONCLUSIONES

Las líneas de mejora deben partir de los resultados del cuestionario aplicado, del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en el trabajo de campo y de las propuestas hechas en el Grupo de Trabajo.

➤ De la **información cuantitativa** se concluye lo siguiente:

- Los resultados más favorables para la salud se observan en las dimensiones relacionadas con el **trabajo activo y desarrollo de habilidades** en general, en todas las unidades de análisis estudiadas: sexo, edad, antigüedad, lugar de trabajo, puesto de trabajo y relación contractual.
- Los resultados más desfavorables, se observan en la dimensión **doble presencia** y en las variables relacionadas con las **exigencias psicológicas y apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo**.

UNIDADES DE ANÁLISIS ESTUDIADAS:

- En relación a la unidad **SEXO**; no se aprecian diferencias en las diferentes dimensiones psicosociales siendo la distribución de frecuencias casi idéntica.
- En relación con la **ANTIGÜEDAD**;
 - el valor más desfavorable en la dimensión **doble presencia** corresponde al tramo entre 5 y 10 años.
 - en cuanto a las **exigencias psicológicas** más de la mitad de la población encuestada se sitúa en valores medios o más desfavorables para la salud. Lo mismo ocurre en las dimensiones relacionadas con las **compensaciones y apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo**
- En relación con la **EDAD**;
 - los mejores resultados al igual que en las demás unidades de análisis se obtienen en el grupo de dimensiones de **trabajo activo y desarrollo de habilidades**.
 - en relación a la dimensión **exigencias psicológicas cognitivas**, el peor dato se obtiene en personas de más de 60 años.

- los peores datos en **doble presencia**, se obtienen en los tramos de 30-39 y 40-49 años.
 - los menores de 30 años obtienen el mejor dato en la dimensión **posibilidades de desarrollo**.
- En relación a la **RELACION CONTRACTUAL**;
 - El PDI obtiene mejores resultados que el PAS en relación al **sentido del trabajo** que realizan.
 - El PDI obtiene peores resultados que el PAS en **exigencias psicológicas** en general.
 - Ambos colectivos, al igual que en todas las unidades, obtienen los mejores resultados en **trabajo activo y desarrollo de habilidades** y peores en **doble presencia**.
 - En relación a las unidades **PUESTOS DE TRABAJO** y **LUGAR DE TRABAJO** se mantiene lo expuesto en el apartado anterior.
- De la información cualitativa se resume lo siguiente:
- El PDI no se siente identificado con el cuestionario en la medida que éste no identifica su actividad laboral. Su actividad en ocasiones calificada como “autónoma” dificulta el **sentimiento de pertenecer a un grupo**.
 - Se realizan apreciaciones en relación a las relaciones interpersonales derivadas del trabajo haciendo alusiones a riesgos psicosociales como “el mobbing” o “acoso laboral”.
 - La **inseguridad** con respecto al contexto actual es algo que preocupa a la plantilla de la universidad que se encuentra en condiciones laborales más desfavorecidas.
 - La **falta de estima y el reconocimiento al trabajo** preocupa principalmente al PDI en relación a su actividad profesional: doble asignación de tareas docente/investigadora.
 - La **doble presencia** se ve desfavorecida debido entre otras a la insuficiencia de servicios infantiles y la falta de flexibilidad en relación a las medidas de conciliación establecidas en la universidad.

- Se observan **Exigencias psicológicas cuantitativas** en relación a aumentos de carga de trabajo que ha supuesto la implantación de la metodología Bolonia.
- Existen **Exigencias psicológicas cognitivas** debido la preceptividad vencida en plazas con perfil lingüístico y en el aprendizaje del idioma inglés debido al proceso de internacionalización de la UPV/EHU, requerimientos de nuevas tecnologías o aplicaciones informáticas y nuevos procesos de trabajo.
- **Falta o baja calidad de estructuras de liderazgo** en algunos centros, departamentos o servicios de la universidad.
- **Falta de sistema de comunicación eficaz** en algunos centros, departamentos o servicios de la universidad.
- **Falta de influencia** en la realización de las tareas asignadas a determinados puestos de trabajo.

Una vez identificados los riesgos, es necesario desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en la organización del trabajo y cambios favorables para la salud. Una vez desarrolladas las medidas preventivas necesarias, se llevarán a la planificación preventiva que será objeto de seguimiento por el personal competente de la UPV/EHU.

7. PROPUESTAS DE CARÁCTER GENERAL

El Grupo de Trabajo para la Evaluación inicial de los Riesgos Psicosociales a los que ha de hacer frente la plantilla de la UPV/EHU considera que, para poder implementar las políticas preventivas de carácter psicosocial dentro de la universidad se precisa de una mínima estructura de personal inexistente o, cuando menos, inadecuada en la actualidad. A nuestro juicio, es de todo punto de vista necesario superar el hecho de que los riesgos ergonómicos y psicosociales se hayan de afrontar desde el área sanitaria del Servicio de Prevención sin contar con personal específicamente dedicado a ello al margen de los Médicos de Trabajo. Por ello, instamos a los responsables universitarios a que doten a esta especialidad preventiva del personal mínimo necesario para afrontar un trabajo preventivo adecuado a las necesidades existentes en esta área de la PRL.

Considera igualmente este Grupo de Trabajo que, de su experiencia en este proceso de evaluación se puede concluir que existe en la plantilla de la UPV/EHU una considerable desafección hacia las iniciativas que sobre estas cuestiones se puedan desarrollar en la universidad, consecuencia de anteriores experiencias que generaron una notable frustración. Tal desconfianza sólo se conseguirá ir superando en la medida en que la UPV/EHU, más allá de la legalmente exigible evaluación inicial, implemente las medidas adecuadas de carácter preventivo, reactivo y paliativo que permitan visualizar un compromiso efectivo de la institución para el afrontamiento de este tipo de riesgos laborales. En tal sentido, sería deseable que, una vez estudiadas las propuestas realizadas en esta Evaluación de Riesgos Psicosociales, la universidad incluyese estos riesgos en el Sistema de Gestión de la actividad preventiva dentro de su planificación de la política preventiva a desarrollar en sus planes de trabajo anuales, dando cuenta a los distintos Comités de Salud y Seguridad Laboral de las acciones a emprender en cada período de planificación, y, transcurrido un tiempo prudencial, se procediese a la reevaluación de estos riesgos en el conjunto de la plantilla. Ello no debiera ser óbice, en cualquier caso, para realizar otro tipo de evaluaciones específicas entre el personal, especialmente del PDI, que permitan conocer con un mayor nivel de fiabilidad la situación existente entre este tipo de colectivo.

Entendemos igualmente conveniente promover la investigación sobre este tipo de riesgos específicos en el ámbito de la UPV/EHU, introduciendo la perspectiva de género en dichas investigaciones, las especificidades del ámbito de trabajo universitario y la colaboración con otros grupos de investigación y las diversas instituciones encargadas de velar por la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras ya existentes.

Por último, instamos a la UPV/EHU y a las instituciones encargadas de velar por la seguridad y salud laboral (Osalan, EU-OSHA, INSHT, etc.) a que, dada la inexistencia en gran medida de este tipo de materiales en nuestra propia lengua, promuevan también la publicación de materiales divulgativos, metodológicos y de estudio en euskera.

8. PROPUESTAS DE MEDIDAS ESPECÍFICAS

A continuación se indican las medidas de intervención específicas de las exposiciones psicosociales en las que se obtienen puntuaciones más desfavorables para la salud comparadas con la población de referencia.

1. **Doble presencia.** Con el objetivo de elaborar un **Plan de Conciliación** se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Promover cambios legales que posibiliten la corresponsabilidad familiar desde la UPV/EHU.
- Incluir la conciliación de manera trasversal en las políticas de la UPV/EHU.
- Promover infraestructuras infantiles en los 3 Campus.
- Promover cambios en los acuerdos de gestión de bolsas de trabajo, de comisiones de servicios y de asignación de funciones que fomenten la conciliación.
- Promover una mayor flexibilidad en uso de permisos y licencias para la plantilla de la UPV/EHU en especial para la plantilla con condiciones de trabajo menos favorables.
- Establecer una bolsa de horas para mejorar la flexibilidad horaria.
- Revisar los mecanismos de asignación docente y planificación horaria para facilitar la conciliación del PDI.
- Revisar el sistema de evaluación de la actividad docente e investigadora del PDI para identificar y modificar determinadas situaciones penalizadoras de la conciliación.
- Recabar datos y analizar los permisos y licencias del PDI con el fin de poder obtener información ajustada sobre la conciliación de este personal y promover las modificaciones que la favorezcan.

2. **Exigencias psicológicas cuantitativas.** Con el objetivo de mejorar la **Organización de la Plantilla** se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Redimensionar la plantilla en función de la carga de trabajo existente: potenciar la polivalencia en el puesto y fomentar el trabajo en equipo con el objetivo de compartir tareas.
- Revisar las plantilla de referencia del PAS y la RPT del PDI con el fin de adecuarlas a las necesidades actuales, no solo en lo que se refiere al número de efectivos sino también, a la organización del trabajo y a las estructuras que lo soportan.

- Planificación de tareas mediante reuniones periódicas sobre el trabajo a realizar para fomentar la información y la participación en la planificación.
3. **Exigencias psicosociales emocionales.** Con el objetivo de mejorar los aspectos relacionados con la **Gestión emocional** se proponen las siguientes medidas preventivas:
- Dotar de mayor transparencia al proceso evaluador de la actividad del PDI.
 - Revisar el peso de la evaluación de alumnado en el sistema de evaluación del PDI.
 - Adecuar el ratio de alumnado por clase.
 - Mejorar las acciones formativas dirigidas al PDI para abordar los cambios producidos por la metodología Bolonia.
 - Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI técnicas de manejo de estrés, cursos de coaching, dinámica de grupos, inteligencia emocional, etc.
 - Diseño de protocolo de resolución y mediación de conflictos.
 - Fomentar la polivalencia de puestos y el trabajo en equipo.
4. **Exigencias psicosociales cognitivas.**
- Incluir en el Plan de Formación, formación específica para el personal de nuevo ingreso, cursos relacionados con el puesto de trabajo específico, para las situaciones de cambio de puesto, así como para aquellos que se reincorporan tras ausencias prolongadas.
 - Adoptar las acciones y medidas adecuadas que faciliten la acreditación de los perfiles lingüísticos por parte del PAS y PDI de la UPV/EHU.
 - Estudio de las necesidades lingüísticas de la plantilla con relación a la internacionalización de la UPV/EHU y recursos de apoyo (servicios de traducción, formación) para desarrollar su trabajo.
5. **Inseguridad por el futuro.** Con el objetivo **de Proveer al personal de Medidas de estabilidad en el empleo** se proponen las siguientes medidas preventivas:
- Análisis y actualización periódica de la Plantilla de Referencia y del Plan de Dedicación Académica del PDI.
 - Promoción de medidas de estabilidad de la plantilla de PAS y PDI.
 - Convocatorias regulares de promoción interna, concursos de traslados, OPE y convocatorias de contratación del PDI.

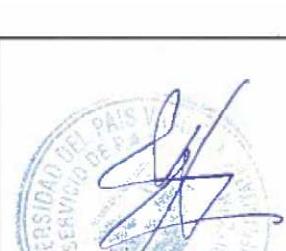
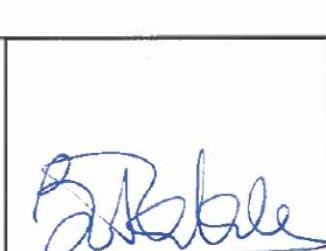
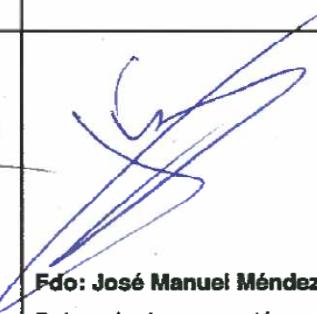
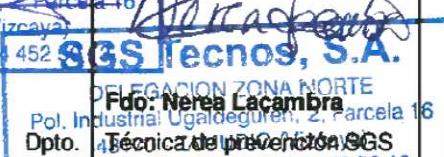
6. **Calidad de liderazgo.** Con el objetivo de **Diseñar e implantar medidas de mejora de la calidad de liderazgo** se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Profesionalizar las actividades de gestión de los puestos de cargos académicos del PDI para su desempeño por parte del PAS.
- Aumentar los medios del Servicio de Inspección del PDI para cumplir con mayor eficacia todas sus funciones.
- Inclusión en el Plan de Formación de cursos relacionados con los ámbitos de liderazgo, gestión de equipos, gestión emocional y resolución de conflictos, especialmente dirigido a los ocupantes de aquellos puestos que impliquen funciones de dirección.
- Valoración de las cualidades de liderazgo en la provisión de puestos de trabajo que impliquen gestión de equipos humanos (formación específica y experiencia).

7. **Previsibilidad.** Con el objetivo de **Diseñar e implantar medidas de mejora de previsibilidad en el trabajo** se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Diseñar e implantar un Plan de Comunicación Interna que incluya:
 - Protocolo de Bienvenida.
 - Comunicación de novedades que afectan a cada servicio.
 - Foro de discusión permanente abierto a la plantilla.
 - Participación directa del trabajador y trabajadora en los ámbitos relacionados con su trabajo.
- Diseñar e implantar un Plan de Gestión del conocimiento que permita la fluidez de intercambio y la accesibilidad de la información-comunicación.
- Redacción de Manuales de Procedimiento que posibiliten desarrollar correctamente las tareas habituales

9. FIRMAS

 Fdo: Iñigo Apellaniz Jefe del Servicio de Prevención	 Fdo: Iñigo Isasi Jefe del Servicio de PDI	 Fdo: Begoña Palacios Técnica del Servicio de PDI
 Fdo: Gabi Elkoroaristizabal Delegado de prevención LAB	 Fdo: Zulema Fdz.-Barredo Delegada de prevención CCOO	 Fdo: José Manuel Méndez Delegado de prevención UGT
 Fdo: Iñigo Pascual Coordinador Prevención SGS	 Fdo: Nerea Lacambra Técnica de prevención SGS	

En Leioa, a 30 de enero de 2014