

## **Riesgos psicosociales en la Universidad**

El presente documento ha sido elaborado por José Orell (Universidad de Málaga) y Daniel Sainz (Universidad de Barcelona) a partir de las ponencias y contribuciones presentadas por:

Clotilde Nogareda, (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. Barcelona)

Francisco Manuel Montalbán (Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo - Universidad de Málaga)

Manuel Velázquez (Inspector de Trabajo y Seguridad Social. País Vasco)

Carmen Gallardo (Vicerrectora de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable) Universidad Rey Juan Carlos).

Y los coloquios de las mesas redondas participadas por los representantes de las Universidades de: Santiago, Miguel Hernández, Autónoma de Barcelona, Complutense de Madrid, País Vasco, Autónoma de Madrid, Castilla-La Mancha conjuntamente con los asistentes al **Seminario permanente del Grupo de Trabajo sobre Calidad Ambiental y Desarrollo Sostenible en la mesa sobre Riesgos Psicosociales** celebrado en la **Universidad de Málaga** los días 9 y 10 de octubre.

**Octubre 2006**

## **Riesgos psicosociales en la Universidad**

### **Preámbulo**

La Organización Mundial de la Salud define a la salud como el mejor estado de bienestar integral, físico, mental y social, que una persona pueda alcanzar y no solamente como la ausencia de enfermedades. La salud integral es la principal condición del desarrollo humano. Es por eso que la gestión de la salud laboral y la prevención constituyen elementos fundamentales para la responsabilidad interna, básica de cualquier organización. Sólo las organizaciones que han conseguido altos niveles de salud laboral y prevención son capaces de contribuir de forma efectiva al desarrollo social, económico y medioambiental y, de esta manera, a una sociedad más sostenible.

La Universidad como organización referente de la sociedad no sólo debe limitarse a generar conocimientos y desarrollar habilidades; su rol es también el de enseñar, fomentar y desarrollar los valores y actitudes, pero además debe garantizar en su seno, un elevado nivel de protección frente a los riesgos derivados de sus actividades y debe ser consciente de la importancia de mejorar las condiciones de seguridad y salud de todos los miembros de la comunidad universitaria.

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. Cuando se hacen presentes los factores organizacionales negativos pueden generar altos niveles de estrés que llevan a la enfermedad de los trabajadores. Las personas afectadas pueden presentar manifestaciones psíquicas como fatiga, ansiedad, depresión y/o alteraciones fisiológicas de diferentes sistemas, fatiga física, o cuadros de somatización.

Existen evidencias suficientes de que el exceso de exigencias psicológicas, la escasez de control sobre el trabajo, el apoyo social pobre y la ausencia o pobreza de compensaciones, son algunos factores de riesgo para la salud. De lo que se trata es de identificar estos factores de riesgo en los lugares de trabajo y controlarlos. Para ello hace falta, en primer lugar, que se realice la evaluación de riesgos (tal y como requiere la ley) de los factores de riesgo psicosocial.

Cuando se habla de los riesgos psicosociales también se abordan temas como el estrés o la violencia laboral, y dentro de esta el acoso moral o mobbing, que cada vez, están siendo más conocidos y con un trato fuera del ámbito de las relaciones laborales. El estrés se consideraba que era un problema exclusivamente personal y la violencia sólo requería una acción policial o judicial.

El tratamiento, desde hace unos años, de ambos temas, dentro de la legislación laboral y más concretamente dentro de la prevención de riesgos laborales, ha dado un giro. Ya no se trata de hechos y fenómenos que ocurren de forma esporádica y accidental y que afectan solamente al individuo que los padece sino de problemas sobre lo que existe una obligación de prevención por parte de la empresa, examinando los factores que han podido causarlos, y en la medida de lo posible, considerando las medidas que pueden contribuir a proteger la salud de las personas afectadas y de la organización.

## Factores de los riesgos psicosociales

La investigación ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores laborales de naturaleza psicosocial. Estamos hablando básicamente **del bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas o el bajo apoyo social** de los compañeros y de los superiores

Según modelo demanda-control de Karasek (NTP-604) se resumen en tres grandes grupos los factores de riesgos psicosocial:

|  |   |
|--|---|
| <p><b>EXIGENCIAS O DEMANDAS PSICOLÓGICAS</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mi empleo requiere trabajar muy deprisa.</li> <li>• Tengo que trabajar mucho.</li> <li>• No se me exige trabajar demasiado.</li> <li>• Tengo tiempo suficiente para conseguir terminar mi trabajo.</li> <li>• En mi trabajo me piden a menudo que haga cosas incompatibles.</li> <li>• Mi trabajo requiere que me concentre durante mucho rato en lo que hago.</li> <li>• Me interrumpen el trabajo a menudo por lo que tengo que volver a ponerme en él más tarde.</li> <li>• Tengo que trabajar contrarreloj.</li> <li>• A menudo mi trabajo se retrasa porque debo esperar el de otras personas o departamentos.</li> </ul>   |
| <p><b>CONTROL</b></p>                            | <p><b>Posibilidad de desarrollo de habilidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.</li> <li>• En mi trabajo tengo que hacer muchas tareas repetitivas.</li> <li>• Mi trabajo requiere que sea creativo.</li> <li>• Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación.</li> <li>• En mi trabajo llego a hacer una gran cantidad de cosas diferentes.</li> <li>• En el puesto que ocupo tengo la oportunidad de trabajar en lo que mejor sé hacer.</li> </ul> <p><b>Autonomía sobre el contenido del trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mi cuenta.</li> <li>• Tengo muy poco margen de libertad para decidir cómo hago mi trabajo.</li> <li>• Tengo mucha influencia sobre lo que pasa en mi trabajo.</li> </ul> <p><b>Control vertical: participación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tengo influencia significativa sobre las decisiones que se toman en mi servicio.</li> <li>• En mi servicio las decisiones se toman entre todos.</li> <li>• Tengo por lo menos alguna oportunidad de que se tengan en cuenta mis ideas sobre la empresa.</li> </ul> |
| <p><b>APOYO SOCIAL</b></p>                       | <p><b>De los compañeros</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mis compañeros de trabajo son competentes.</li> <li>• Mis compañeros de trabajo son hostiles o conflictivos conmigo.</li> <li>• Mis compañeros de trabajo tienen un interés personal en mi.</li> <li>• Mis compañeros de trabajo son agradables.</li> <li>• Mis compañeros de trabajo ayudan a sacar el trabajo adelante.</li> <li>• Mis compañeros de trabajo fomentan el trabajo en equipo.</li> </ul>   |

|                     |   |
|---------------------|---|
| <b>APOYO SOCIAL</b> | <p><b>De los superiores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A mi jefe le preocupa el bienestar de los que trabajan con él.</li> <li>• Mi jefe presta atención a lo que le digo.</li> <li>• Mi jefe es hostil o conflictivo conmigo.</li> <li>• Mi jefe ayuda a sacar el trabajo adelante.</li> <li>• Mi jefe consigue que la gente trabaje en equipo.</li> </ul> |
|---------------------|---|

Estos factores conjuntamente con los **conflictos interpersonales, la extensión de la jornada laboral y la ambigüedad de rol** generan estresores por las discrepancias entre las demandas (exigencias de la organización) y los recursos con los que cuenta el trabajador:

- Socialización deficitaria
- Política de recursos humanos (promociones, permisos, formación...)
- Tratamiento de los conflictos laborales
- Tratamiento de otros problemas como la violencia en el trabajo.

En el ámbito universitario existen situaciones concretas, que pueden ser generadoras de riesgos psicosociales, entre las que podemos encontrar:

### ***La cultura de organización y gestión***

La estructura organizativa de la universidad establecida en departamentos permite que no exista un responsable claro que asuma las responsabilidades de las acciones emprendidas y muchas veces la persona encargada de desempeñar la función de dirección suele ser un gestor elegido entre el colectivo que la ejercerá temporalmente y que no suele tener que justificar sus actuaciones más que de una manera formal. Estas son las causas que, con el tiempo, dan lugar a la creación de normas implícitas y estructuras de poder informales y paralelas que perduran más allá de los mandatos de los claustros universitarios.

### ***La carrera profesional***

La pérdida de empleo como circunstancia estresante aparece al principio de la carrera profesional para más tarde sustituirse por la preocupación por las evaluaciones de cierta dureza en su preparación o en su realización, como son las oposiciones o las habilitaciones, la petición de ayudas para proyectos o la necesidad de publicar en revistas de gran índice de impacto, circunstancias que no siempre se resuelven favorablemente.

Dentro del personal de administración y servicios, pero no sólo en este colectivo, la falta de reconocimiento y recompensa, y el sentimiento de infravaloración son la principal fuente generadora de conflictos.

### ***La carga y organización del trabajo***

La dedicación a una investigación de calidad conjuntamente con un ejercicio intenso de la docencia, genera en algunos profesores conflicto y estrés. La obtención de una ayuda para desarrollar un proyecto de investigación o de innovación docente, requiere la utilización intensa de habilidades administrativas y de gestión, conjuntamente con la necesidad de más trabajo burocrático. La vida universitaria es pródiga en reuniones que en ocasiones no están bien planificadas o gestionadas y que pueden provocar una sensación de pérdida de tiempo y un sentimiento de agobio y estrés.

### Evaluación y gestión de los riesgos psicosociales.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales establece como una obligación del empresario planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (Art. 16.2). El Acuerdo Europeo sobre estrés laboral habla de identificación y análisis de los riesgos.

Sabemos que los métodos de evaluación de riesgos psicosociales no son un fin, aunque ya existen bastantes métodos a disposición de los técnicos, se viene comprobando que no acaban de adaptarse a la particularidad de la Universidad.

No obstante, la evaluación de los riesgos psicosociales en la Universidad se debe realizar con el propósito de relacionar los aspectos objetivos con la información subjetiva.

Las evaluaciones de riesgos psicosociales que se realicen deberán garantizar siempre el anonimato de los datos que aporten las personas que participan en ellas.

Existen distintos indicadores comunes que ayudan a identificar los riesgos psicosociales:

- Indicadores laborales:

- Absentismo
- Política de promoción laboral
- Política de formación
- Movilidad entre servicios
- Cumplimiento de horarios
- Régimen de funcionamiento interno

- Indicadores médicos:

- Bajas por incapacidad temporal (duración, diagnóstico, etc)
- Bajas por trastornos psicológicos
- Patología psicosomática
- Atención a cuadros agudos por crisis de ansiedad.
- otros

Por otro lado, el establecimiento de una política o protocolo de actuación en materia de estrés o acoso laboral dará como resultado la fijación de unos principios generales de conducta en la institución, un programa de actividades (normalmente informativas y formativas) encaminadas a poner en práctica tales principios y el establecimiento de un procedimiento interno de gestión de quejas y conflictos en el seno de la institución que asegure la imparcialidad y justicia de sus resoluciones y evite las represalias hacia los actores.

La principal diferencia entre estas políticas y las evaluaciones de riesgos psicosociales es la participación de distintos sujetos ya que en las políticas tendrá un papel más importante la dirección de la institución (Rector/a, Equipo de Gobierno, etc.) y los representantes legales del personal, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de la evaluación de riesgos psicosociales la responsabilidad de efectuarla es de los Servicios de Prevención que deben obtener la información necesaria para que el Equipo de Gobierno adopte las medidas preventivas adecuadas siendo informados los delegados de

## **Riesgos psicosociales en la Universidad**

### **Seminario permanente del Grupo de Trabajo sobre Calidad Ambiental y Desarrollo Sostenible sobre Riesgos Psicosociales celebrado en la Universidad de Málaga los días 9 y 10 de octubre**

prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Ambos sistemas son perfectamente compatibles, aunque las políticas o protocolos de actuación son una muestra de la voluntad y compromiso de los Equipos de Gobierno de las Universidades en la erradicación y lucha contra las conductas que pueden degenerar en estrés y acoso laboral y se han mostrado como herramientas especialmente útiles como lo muestra los protocolos de actuación en materia de acoso de la Universidad del País Vasco, la Universidad Nacional de Educación a Distancia o la Universidad de Santiago de Compostela entre otras.

### **Competencias y responsabilidades ante los conflictos derivados de los riesgos psicosociales.**

El artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario “deberá *garantizar* la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

En el apartado 4 del Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral se detalla que la obligación esencial del empresario es que “si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo”. Dispone además que “la determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador” y que “estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes”.

La jurisprudencia española coincide en señalar que en aquellos supuestos en que el problema de estrés o violencia en el trabajo ha quedado suficientemente identificado, explicitado y evidenciado en todas sus condiciones y circunstancias ante el empresario, éste tiene el deber inmediato de adoptar todas las medidas que considere oportunas y adecuadas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo en la medida que sea posible.

### **Conclusiones y actuaciones específicas recomendadas**

Es imprescindible que las Universidades dispongan de un diagnóstico de salud general de los trabajadores que incluya los riesgos psicosociales. También lo es por mandato legal (Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales).

Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales no son un fin. Y aunque no existe uno específico que se adapta a la particularidad de la Universidad, ya hay experiencias en alguna, resultado de la aplicación de alguno de ellos, lo que demuestra que, aunque con inconvenientes, se pueden evaluar los riesgos psicosociales para intentar disponer de un primer acercamiento al estado de salud general de la organización, desde el punto de vista psicosocial.

Sin olvidar la obligación legal, es necesaria la creación de herramientas específicas, para la evaluación de los riesgos psicosociales y para la resolución de conflictos, en la Universidad. En este entorno, se ha considerado conveniente la posibilidad de suscribir un convenio de colaboración entre la CRUE y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para el desarrollo de protocolos y herramientas adecuadas para el entorno universitario en el campo de los riesgos psicosociales.

La Universidad debe convertir en un objetivo prioritario la lucha contra el acoso laboral, por ello, es recomendable la asunción por las Universidades de políticas o protocolos de actuación frente al estrés o acoso laboral siendo ejemplos los acuerdos firmados por la Universidad del País Vasco, la Universidad Nacional de Educación a Distancia o la Universidad de Santiago de Compostela, entre otras.

## **Riesgos psicosociales en la Universidad**

### **Seminario permanente del Grupo de Trabajo sobre Calidad Ambiental y Desarrollo Sostenible sobre Riesgos Psicosociales** celebrado en la **Universidad de Málaga** los días 9 y 10 de octubre

En el caso de que se identifique un problema relacionado con el estrés o el acoso ligado al trabajo, se deben tomar medidas inmediatas y específicas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo.

La elaboración de protocolos de prevención del acoso genera expectativas en los trabajadores que solicitan intervención en un conflicto. No llegar a solucionar el conflicto a través de estos procedimientos genera indefensión en los trabajadores. Las Universidades deben tener en cuenta, que si las características de organización de los departamentos docentes, la autonomía con la que trabaja cada profesor, la falta de regulación sancionadora frente a determinadas actitudes fuera del ámbito exclusivamente docente, la indefinición entre la jerarquía docente y el PAS, etc son factores que hacen difícil la intervención y solución de un conflicto, entonces se hace necesario tener un código de ética Universitario tanto para docentes como para PAS, que fuera el marco de todas las actuaciones que se desarrollen en prevención de riesgos psicosociales para que cualquier sistema de intervención sea operativo.

Universidad de Málaga, 9 y 10 de octubre de 2006