



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**Evaluación de riesgos psicosociales en el
medio universitario:
Estudio sobre el Personal Docente e
Investigador del Campus Duques de Soria**

Presentado por M^a del Mar Soria Santa Bárbara

Tutelado por: Graciela López de la Fuente

Soria, 30 de Mayo de 2016

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

**ÍNDICE DE ABREVIATURAS
FIGURAS, TABLAS Y GRÁFICOS**

INDICE DE ABREVIATURAS

- ADE- Administración y Dirección de Empresas
- AMI- Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca
- ANECA- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
- Art.- Artículo
- BOE- Boletín Oficial del Estado
- CCOO- Comisiones Obreras
- CEE- Comunidad Económica Europea
- CopSOq- Copenhagen Psychosocial Questionnaire
- CRUE- Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
- DOCENTIA- Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario
- EEES_ Espacio Europeo de Estudios Superiores
- ERPUP- Estudio de Riesgos Psicosociales de los PDI de las Universidades Públicas (2014)
- ERPUVA- Evaluación de Riesgos Psicosociales del UVA (2012)
- ETUCE- Comité Sindical Europeo de la Educación
- EUROFOUND- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
- EWCS- European Working Conditions Survey
- Exig.- Exigencias
- FECCOO- Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras
- FETE- Federación Española de Trabajadores de la Enseñanza
- Fig.- Figura
- GHQ- General Health Questionnaire
- INSHT- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- ISTAS_ Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud
- LGS- Ley General de Sanidad

LOU- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

LOMLOU- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, modifica la Ley Orgánica 6/2001

LPRL- Ley de Prevención de Riesgos Laborales

NHP- Nottingham Health Profile

NIOSH- National Institute of Occupational Safety

Num.- Número

NTP- Nota Técnica de Prevención

OIT_ Organización Internacional del Trabajo

OMS- Organización Mundial de la Salud

OTRIS- Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación

PAS- Personal de Administración y Servicios

PDI- Personal Docente e Investigador

RAE- Real Academia de la Lengua Española

RD- Real Decreto

RLRH- Relaciones Laborales y Recursos Humanos

RSP- Reglamento de los Servicios de Prevención

STS- Sentencia del Tribunal Supremo

TIC'S- Tecnologías de la Información y Comunicación

UE- Unión Europea

UGT- Unión General de Trabajadores

UVA Universidad de Valladolid

ÍNDICE DE FIGURAS, TABLAS Y GRÁFICOS

FIGURAS:

Figura 2.1. Modelo –Control (Karasek, 1979)	26
Figura 2.2. Síndrome general de adaptación (Hans Selye, 1936)	27
Figura 2.3 Fase de la evaluación de los factores psicosociales	33
Figura 4.1. Relaciones conceptuales entre las dimensiones psicosociales y su influencia sobre la salud y satisfacción en el trabajo	55

TABLAS:

Tabla 2.1. Fases del estrés	28
Tabla 2.2. Cuadro consecuencias biológicas del estrés	28
Tabla 4.1. Departamentos Facultad CC Empresariales y del Trabajo	48
Tabla 4.2. Departamentos Facultad de Educación	49
Tabla 4.3. Departamentos Facultad de Traducción e Interpretación	50
Tabla 4.4. Departamentos Facultad de Enfermería	50
Tabla 4.5. Departamentos Facultad de Fisioterapia	51
Tabla 4.6. Departamentos Escuela Universitaria de Ingenierías Agrarias	52
Tabla 4.7. Grupos – Dimensiones	54
Tabla 4.8. Tasa de respuesta por unidades de análisis	60
Tabla 4.9. Sexo	61
Tabla 4.10. Edad	61
Tabla 4.11. Puesto de Trabajo	61
Tabla 4.12. Centro al que pertenece	61
Tabla 4.13. Movilidad Funcional	62
Tabla 4.14. Participación directa consultiva	62
Tabla 4.15. Participación directa delegativa	63
Tabla 4.16. Relación laboral	63
Tabla 4.17. Antigüedad	63
Tabla 4.18. Horas semanales	64
Tabla 4.19. Horario	64
Tabla 4.20. Adaptabilidad del tiempo de trabajo	64
Tabla 4.21. Días laborables	65
Tabla 4.22. Hora de entrada y salida	65
Tabla 4.23. Días de la semana	65
Tabla 4.24. Trabajo doméstico-familiar	66
Tabla 4.25. Cuantía del salario	66
Tabla 4.26. Composición del salario	67
Tabla 4.27. Correspondencia trabajo-salario	67
Tabla 4.28. Satisfacción salario	67
Tabla 4.29. Promoción	67
Tabla 4.30. Exposiciones en Campus Universitario Duques de Soria ordenadas en función del porcentaje de docentes en la situación más desfavorable para la salud	68
Tabla 4.31. Localización de las exposiciones en Campus Duques de SORIA	70
Tabla 4.32. Distribución de frecuencias por respuestas (exigencias emocionales)	71
Tabla 4.33. Distribución de frecuencias por respuestas (exigencias cuantitativas)	73
Tabla 4.34. Distribución de frecuencias por respuestas (exigencias cognitivas)	76
Tabla 4.35. Distribución de frecuencias por respuestas (ritmo de trabajo)	78

Tabla 4.36. Distribución de frecuencias por respuestas (previsibilidad)	79
Tabla 4.37. Datos de salud general de la población de referencia	94
Tabla 4.38. Resultados de salud general en la población de estudio	94
Tabla 4.39. Datos de salud mental de la población de referencia	95
Tabla 4.40. Resultados de salud mental en la población de estudio	95
Tabla 4.41. Datos de estrés de la población de referencia	96
Tabla 4.42. Resultados de estrés en la población de estudio	96
Tabla 4.43. Datos de burnout de la población de referencia	96
Tabla 4.44. Resultados de burnout en la población de estudio	96
Tabla 4.45. Resultados de burnout en la población de estudio	97
Tabla 4.46. Distribución de puestos en función del sexo	98
Tabla 4.47. Comparativa de los factores psicosociales de riesgos según estudios	99

GRÁFICOS:

Gráfico 4.1. Distribución de PDI de la Facultad CC Empresariales y del Trabajo	48
Gráfico 4.2. Distribución de PDI de la Facultad de Educación	49
Gráfico 4.3. Distribución de PDI de la Facultad de Traducción e Interpretación	50
Gráfico 4.4. Distribución de PDI de la Facultad de Enfermería	51
Gráfico 4.5. Distribución de PDI de la Facultad de Fisioterapia	52
Gráfico 4.6. Distribución de PDI de la EU Ingenierías Agrarias	53
Gráfico 4.7. Distribución de PDI por Facultades	53
Gráfico 4.8. Distribución de PDI por categorías profesionales	54
Gráfico 4.9. Porcentaje de población en cada factor psicosocial	69
Gráfico 4.10. Prevalencia de exposición a exig. emocionales por puesto de trabajo	72
Gráfico 4.11. Prevalencia de exposición al factor exigencias emocionales por sexo	72
Gráfico 4.12. Prevalencia de exposición a exig. emocionales por puesto de trabajo	74
Gráfico 4.13. Prevalencia de exposición por exigencias cuantitativas por sexo	74
Gráfico 4.14. Prevalencia de exposición a exigencias cognitivas- puesto de trabajo	76
Gráfico 4.15. Prevalencia de exposición a exigencias cognitivas por sexo	77
Gráfico 4.16. Prevalencia exposición a ritmo de trabajo por puesto de trabajo	78
Gráfico 4.17. Prevalencia exposición a ritmo de trabajo por puesto de trabajo	79
Gráfico 4.18. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	80
Gráfico 4.19. Prevalencia de exposición a previsibilidad por sexo	81

ÍNDICE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
---------------------------	----------

PARTE PRIMERA: MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO 1

FUNDAMENTOS DE LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

1.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO	11
1.2 CONCEPTO DE SALUD	12
1.3 ANTECEDENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	14
1.4 EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA	15

CAPÍTULO 2

RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1 RIESGOS PSICOSOCIALES	21
2.2. ESTRÉS	23
2.2.1 Definición	23
2.2.2 Principales estresores	24
2.2.3 Modelos y teorías	25
2.2.4 Fases de estrés y teorías	27
2.2.5 Consecuencias biológicas del estrés	28
2.3 OTROS TRASTORNOS DERIVADOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	29
2.3.1 Mobbing	29
2.3.2 Burnout	30
2.4. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	31
2.4.1. Obligación general	31
2.4.2. Metodología y técnicas aplicables	33

CAPÍTULO 3

ENTORNO UNIVERSITARIO

3.1 ENTORNO UNIVERSITARIO	37
3.2 PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR	38

PARTE SEGUNDA: ANÁLISIS DE UN CASO PRÁCTICO

CAPÍTULO 4

ESTUDIO SOBRE EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DEL CAMPUS DUQUES DE SORIA

4.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO	47
4.1.1. Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo	48
4.1.2. Facultad de Educación	49
4.1.3. Facultad de Traducción e Interpretación	49
4.1.4. Facultad de Enfermería	50
4.1.5. Facultad de Fisioterapia	51
4.1.6. Escuela universitaria de ingenierías agrarias	52
4.1.7. Datos globales del Campus Universitario Duques de Soria	53
4.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO	54
4.3 METODOLOGÍA	55
4.3.1. Descripción del método CoPsoQ-istas21	56
4.3.2. Estructura del cuestionario	57
4.4. PLANIFICACIÓN TRABAJO DE CAMPO	58
4.5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	59
4.5.1. Tasa de respuesta	59
4.5.2. Análisis de las condiciones de trabajo	60
4.5.2.1 Características sociodemográficas.....	60
4.5.2.2 Categoría profesional y ubicación	61
4.5.2.3 Características relativas al diseño de tarea	62
4.5.2.4 Características relativas a la contratación	63
4.5.2.5 Características relativas a la jornada	64
4.5.2.6 Características relativas al salario	66
4.5.3. Prevalencia a la exposición	68
4.5.4. Exposición dimensión a dimensión	70
4.5.4.1. Factores de exposición superiores al 50%	71
4.5.4.1.a. Exigencias emocionales	71
4.5.4.1.b. Exigencias cuantitativas	73
4.5.4.1.c. Exigencias cognitivas	75
4.5.4.1.d. Ritmo de trabajo	78
4.5.4.1.e. Previsibilidad	79
4.5.4.2. Factores de exposición inferiores al 50%	81
4.5.4.2.a. Apoyo social de superiores	81
4.5.4.2.b. Exigencias de esconder emociones	82
4.5.4.2.c. Calidad de liderazgo	83
4.5.4.2.d. Claridad de rol	84
4.5.4.2.e. Apoyo social de compañeros	85
4.5.4.2.f. Doble presencia	85
4.5.4.2.g. Sentimiento de grupo	86
4.5.4.2.h. Inseguridad sobre el empleo	87

4.5.4.2.i. Conflicto de rol	88
4.5.4.2.j. Justicia	89
4.5.4.2.k. Reconocimiento	90
4.5.4.2.l. Influencia	91
4.5.4.2.m. Posibilidades de desarrollo	92
4.5.4.2.n. Sentido del trabajo	92
4.5.4.2.o. Confianza vertical	93
4.5.5. ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES DE SALUD, ESTRÉS Y SATISFACCIÓN	93
4.5.5.1. Salud General	94
4.5.5.2. Salud mental	95
4.5.5.3. Estrés	95
4.5.5.4. Burnout	96
4.5.5.5. Satisfacción laboral	97
4.6. COMPARATIVA CON OTROS ESTUDIOS	98

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

5.1. CONCLUSIONES GENERALES

5.2. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

BIBLIOGRAFÍA	109
---------------------------	------------

ANEXO I

Cuestionario para la realización de evaluación de riesgos psicosociales en el Campus Universitario Duques de Soria.....	119
---	-----

ANEXO II

Carta enviada al Personal Docente e Investigador del Campus Duques de Soria	125
---	-----

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN:

Inmersos en una situación de crisis económica que ha afectado notablemente a los distintos sectores económicos y sociales, la empresa pública, y en concreto, la Universidad no ha permanecido ajena a esta realidad.

Los recortes en la financiación pública han afectado severamente a los recursos estructurales de la Universidades Públicas, según los datos recogidos en el estudio “La universidad española en cifras 2013-2014”, elaborado por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). La financiación pública autonómica se vio reducida, en el año 2013, en 1.082 millones de euros respecto a los importes del año 2010. Esta situación ha provocado un incremento en las tasas universitarias de 422 millones de euros, generando en las Universidades Públicas una pérdida total de recursos de 660 millones de euros.

En función de los datos recogidos en el mismo estudio, esta reducción de la financiación estructural ha tenido consecuencias directas sobre el capital humano. En 2013 se produjo una reducción en el gasto de personal de 333 millones de euros en 2013, en relación con el contraído en 2010 por la Universidades Públicas, afectando principalmente a las instituciones con mayor presencia de funcionarios en sus plantillas de profesorado. Esto supone que las Universidades Públicas hayan perdido, en el periodo 2010 a 2013, 4.943 profesores equivalentes a tiempo completo, y es la Universidad de Valladolid, con un descenso del 22,23 % en el profesorado, la que ha registrado la mayor reducción del sistema universitario público.

En los últimos años, el sistema universitario español ha experimentado también importantes avances cuantitativos y cualitativos. Cuantitativamente ha aumentado considerablemente el número de estudiantes matriculados y egresados, con un incremento de 2005 a 2011 del 14,4%, equiparándose al dato de la OCDE (14,9%).

En 1999, se produjo la integración de España en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) lo que ha exigido un notable esfuerzo normativo y de adaptación por parte de las Universidades españolas. Esta incorporación ha supuesto importantes cambios organizativos, tecnológicos y metodológicos, repercutiendo en los docentes un incremento directo de competencias.

A las tareas propias de la docencia magistral, se han agregado otros cometidos, como pueden ser, la realización de seminarios, tutelado de trabajos o evaluaciones de competencias, entre muchas otras. Las labores investigadoras se han convertido en un requisito fundamental para el reconocimiento, promoción y desarrollo profesional dentro de la Universidad. Las funciones de gestión se han visto incrementadas, lo que ha ocasionado una importante burocratización de los distintos procesos de acreditación y trámites administrativos.

Este proceso de adaptación a los cambios estructurales, unido a mayores exigencias académicas y al uso de nuevas herramientas tecnológicas, todo ello en un marco de crisis económica con recursos cada vez más escasos, repercute, qué duda cabe, en los docentes, obligándoles a soportar una situación que puede resultar desfavorable para su salud, al incrementarse la exposición a factores de riesgos psicosociales propios o específicos del medio universitario.

Ante esta compleja situación, unida a la devoción docente de la autora del presente trabajo, y su actual reencuentro con la Universidad tras haber desarrollado una trayectoria laboral durante más de una década en el área de la prevención de riesgos laborales, se suscita la necesidad de efectuar una revisión de la situación actual concurrente relativa a los factores psicosociales que afectan directamente a los docentes universitarios y paralelamente a la calidad de la enseñanza, porque como dijo Marchesi (2007) “para asegurar que el profesor sea capaz de favorecer el desarrollo emocional de los alumnos y de gestionar los conflictos que se produzcan, es necesario también que los profesores cuiden su desarrollo emocional.”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

La incorporación de la Universidad española al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), unido a una situación de crisis económica que ha afectado a nuestro país, puede repercutir, en términos psicosociales, en la salud del Personal Docente e Investigador del Campus Universitario Duques de Soria.

OBJETIVOS:

Aportar evidencia empírica sobre la entidad de los riesgos psicosociales que puedan repercutir desfavorablemente en la salud de los docentes.

En concreto, identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral del Personal Docente e Investigador del Campus Duques de Soria, y proponer medidas preventivas en función del grado de exposición existente.

ASPECTOS METODOLÓGICOS:

El método del que nos serviremos para la realización de este estudio es el Copenhagen Psychosocial Questionnaire, adaptado y validado en España con el nombre de CoPsoQ-Istas 21.

Este método, de referencia a nivel internacional, se caracteriza por una orientación socio-técnica que integra aportaciones de la investigación social, de la salud, de la organización del trabajo y de la práctica de la prevención de riesgos laborales.

Esta metodología científica está basada en la Teoría General del Estrés y el método epidemiológico, y su puesta en práctica requiere el uso de cuestionarios estandarizados.

ESTRUCTURA:

El presente trabajo se estructura en cinco Capítulos precedidos de una Introducción. Los tres primeros Capítulos conforman el marco teórico:

El primer Capítulo contiene la definición de conceptos básicos, antecedentes históricos de la prevención de riesgos laborales a nivel global y la evolución de la prevención de riesgos laborales en nuestro país.

El segundo Capítulo describe los riesgos psicosociales y trastornos derivados de la exposición a factores de riesgo psicosocial, así como la obligatoriedad de la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales.

En el tercer Capítulo se analiza el actual entorno universitario y las competencias del personal docente e investigador.

El cuarto Capítulo contiene el análisis empírico en el que se basa el estudio psicosocial realizado sobre el Personal Docente e Investigador del Campus Duques de Soria, que permite identificar y analizar los factores de riesgo y proponer medidas preventivas.

El quinto y último Capítulo engloba conclusiones y líneas futuras de investigación.

PARTE PRIMERA
MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO 1

**FUNDAMENTOS DE LA
PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA**

1.1. DEFINICIÓN DE TRABAJO

La Real Academia de la Lengua Española (RAE) define “trabajo” como “acción y efecto de trabajar” y define “trabajar”, entre otras acepciones, como “ocuparse en cualquier actividad física o intelectual”, “tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución” o “ejercer determinada profesión u oficio”.

Etimológicamente, la palabra “trabajar” deriva del latín vulgar “tripaliare” (torturar), y del latín tardío “tripalium” (instrumento de tortura compuesto de tres maderos utilizado en la Antigua Roma). Posteriormente, en la Edad Media se empleó “trevallar” (tres vallas o tres estacas). Con el tiempo “trevallar” pasó a “treballar” y finalmente a “trabajar”.

Esta evolución nos permite apreciar que desde la antigüedad, el término trabajo va íntimamente asociado a la idea de esfuerzo que implica el desempeño de una profesión. El trabajo humano puede llevar a las personas a la excelencia, pero también puede provocar daños a su salud, tanto físicos como psicológicos.

Actualmente, tras denodados esfuerzos en materia de concienciación, y de muchos cambios en las distintas legislaciones, la situación laboral ha experimentado notables avances. El reconocimiento del fenómeno sindical, las declaraciones universales de derechos humanos, los cambios en el concepto productivo empresarial, entre otros factores, han logrado atemperar la dureza, en ocasiones inhumana, de las condiciones de trabajo. En este sentido, se viene constatando que “las condiciones laborales han mejorado sustantivamente en los aspectos físicos del trabajo tales como horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, de ruido, ambientales y de higiene”¹ (Fourth European Working Conditions Survey, 2007).

No obstante, sigue existiendo una gran desigualdad si comparamos los avances experimentados en los países industrializados respecto a otros países no industrializados o en vías de desarrollo, donde continúan condiciones laborales insalubres e inaceptables.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado el concepto de “decent work” (trabajo decente)² para referirse al contexto laboral básico que debe tomarse en cuenta como patrón en cualquier parte del mundo. El Programa de Trabajo Decente que promueve la OIT, viene caracterizado por su prestación en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana.

Incluso en los países industrializados, y desde luego también en nuestro país, se pueden observar diferencias notables según evolucione la situación económica general. En tiempos de prosperidad económica, las condiciones laborales alcanzan cotas más

¹ Las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo (EWCS), realizadas por el European Observatory of Working Life (EurWORK), proporcionan desde 1990 una visión general de las condiciones de trabajo en Europa con el fin de evaluar y cuantificar el entorno de trabajo de los empleados y los trabajadores en toda Europa.

² El término “decent work” fue utilizado por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999.

idóneas y saludables, en comparación con épocas de crisis económica, donde la accesibilidad al trabajo disminuye y las condiciones empeoran. En este sentido se manifiestan, Moreno-Jiménez y Garrosa Hernández (2009).

A partir de la entrada en vigor de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se ha producido una mayor concienciación de los riesgos en el trabajo, consiguiendo una disminución de la siniestralidad laboral y de los índices de incidencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Aunque el marco regulador ha cambiado desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no obstante, el escenario económico también ha influido notablemente. Las actuales tasas de desempleo, los incrementos de la contratación a tiempo parcial, junto con la inestabilidad laboral, están provocando que avances que se habían conseguido en la materia, actualmente se tambaleen, según expone UGT (05/11/2015).

1.2. CONCEPTO DE SALUD

Aunque figuran numerosas acepciones del término salud, por su valor gráfico, podría traerse a colación que “la salud es algo que todo el mundo sabe lo que es, hasta el momento en que la pierde, o cuando intenta definirla” (Piedrola Gil, 1979).

El término salud deriva del latín “salus”, que significa al igual que “salvatio”, estar en condiciones de poder superar un obstáculo. Según la RAE, salud es el “estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones”.

Originariamente, se conceptuaba la salud como la ausencia de enfermedad física, pero ya en la Antigua Grecia se relacionaba la salud con otros aspectos diferentes a la mera enfermedad: “nunca intentarás curar el cuerpo sin curar el alma, esta es razón por la que los médicos de la Hélade desconocen la cura de muchas enfermedades, pues ignoran el todo, que también debe ser estudiado. Este es el gran error en nuestros días en el tratamiento del cuerpo humano: los médicos separan el alma del cuerpo” Platón (469-399 a.C.).

La definición más importante e influyente en la actualidad, sin lugar a dudas, es la de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), plasmada en el preámbulo de su constitución, que reza: “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Aunque fue oficializada hace 68 años, esta definición es relevante por su institucionalidad, pues es la que sirve de base para el cumplimiento de las competencias de la OMS, que es el máximo organismo gubernamental mundialmente reconocido en materia de salud y uno de los principales actores en dicha materia, (Alcántara Moreno, 2008).

En la misma línea, Terris Milton (1987) considera que “salud es un estado de bienestar físico, mental y social con capacidad de funcionamiento y no únicamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Se observa, por tanto, que el concepto de salud ha evolucionado en consonancia con el pensamiento actual, relacionado con la calidad de vida y el estado de bienestar del individuo.

Como apunta Briceño-León (2000:15), “la salud es una síntesis; es la síntesis de una multiplicidad de procesos, de lo que acontece con la biología del cuerpo, con el ambiente que nos rodea, con las relaciones sociales, con la política y la economía internacional”.

La RAE se refiere a salud pública como “conjunto de condiciones mínimas de salubridad de una población determinada, que los poderes públicos tienen la obligación de garantizar y proteger”.

En España, el precedente más cercano en materia de protección de la salud en el constitucionalismo español se encuentra en el artículo 46 de la Constitución de 1931³.

La vigente Constitución Española de 1978, dentro del Capítulo III del Título I “De los principios rectores de política social y económica”, reconoce el derecho a la protección de la salud (art. 43.1), y convoca a los poderes públicos a organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas, de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto (art. 43.2).

Posteriormente, la Ley 14/1986, de 25 de abril, Ley General de Sanidad, establece la estructura y el funcionamiento del sistema sanitario público en el nuevo modelo político y territorial que deriva de la Constitución de 1978, regulando aquellas acciones que permita hacer efectivo el derecho a la protección de la salud (art. 1).

En el plano comunitario, el art. 4. 2. f) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, define como competencia compartida entre la Unión Europea (UE) y los Estados miembros la materia de salud pública, y en su art. 6. a), señala como competencia de la UE apoyar, coordinar o complementar la acción de los Estados miembros, la materia de la protección y mejora de la salud humana. En su art. 9, establece que en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión Europea tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la protección de la salud humana.

Como puede observarse, una de las modificaciones más relevantes en el concepto de salud en el ámbito laboral, que también se refleja en la Ley de Prevención de Riesgos laborales, es que la salud laboral deja de ser un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial, y, principalmente, en un derecho del trabajador.

³ Art 46. Constitución de 1931: “La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación, la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores”.

1.3 ANTECEDENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El artículo 4.2 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece que riesgo laboral “es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”.

Esta definición no está exenta de una larga evolución, pues los trabajadores tradicionalmente carecían de derechos en el ámbito laboral, eran explotados y obligados a trabajar, sin importar que su salud sufriera algún tipo de daño.

“El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. La experiencia y la valía adquieren un valor, al mismo tiempo que en las ciudades disminuye la subordinación a los señores. Los gremios, primera aproximación a los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores” (Moreno Jiménez, 2011:4-19).

Durante la Revolución Francesa (1789) se crean corporaciones de seguridad destinadas a proteger a los artesanos.

La Revolución Industrial, surgió a comienzos de la segunda mitad del siglo XVIII, y derivada de la mecanización de la industria y la aparición del vapor, ocasionó importantes cambios en la forma de producción imperante hasta ese momento, lo que originó nuevas necesidades relativas a la seguridad de los trabajadores.

Durante el siglo XIX, surge el movimiento obrero y los sindicatos, con trascendencia en el orden social y político, cobrando especial atención la protección de los trabajadores.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Su misión fundadora es promocionar la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, a través de cuatro objetivos estratégicos: promoción y cumplimiento de las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la creación de mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener empleos e ingresos dignos, mejora en la cobertura y en la eficacia de una seguridad social para todos y fortalecimiento del tripartismo⁴ y el diálogo social.

4 La OIT es la única agencia "tripartita" de las Naciones Unidas, pues congrega a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para que diseñen conjuntamente normas de trabajo, políticas y programas. El diálogo social puede significar negociación, consulta o simplemente un intercambio de información y opiniones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, redactada por representantes de todas las regiones del mundo y que abarca todas las tradiciones jurídicas, fue formalmente adoptada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Constituye el documento universal en materia de derechos humanos, proclamando treinta derechos fundamentales, que constituyen la base de una sociedad democrática, y en su artículo 23, se reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental⁵.

En 1989, en el marco de la Unión Europea, se publicó la Directiva Marco Europea (89/391/CEE) de prevención de riesgos laborales, basada en el art. 118.A del anterior Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, que obligaba al Consejo a establecer, mediante directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Esta Directiva, en su artículo 1.2, incluye “los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y / o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios”. Dicha Directiva fue implementada en nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley 31/95, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que constituye la norma de referencia en esta materia.

1.4. EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA.

La Ley de 24 de julio de 1873 fue la pionera en nuestra legislación laboral. En ella se regulaba el trabajo de los menores y mujeres, prohibiendo trabajar a los niños menores de 10 años.

Posteriormente, se aprobó la Ley de 26 de julio 1878, que reguló, también el trabajo de los menores, prohibiendo a menores de 16 y 18 años realizar trabajos peligrosos, insalubres, de fuerza, dislocación, equilibrio, buzos o domadores de fieras.

El 30 de enero de 1900 se promulgó la Ley de Accidentes de Trabajo, que definía el accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el operario sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Esta ley estableció un listado de incapacidades profesionales, y declaró, por vez primera, la responsabilidad directa y objetiva de las empresas en los accidentes sufridos por sus trabajadores, fomentando la institución del seguro, aunque su obligatoriedad por parte del empresario y con carácter general no se consiguió hasta 1932.

⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos, art.23: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”

El 27 de febrero de 1912 entró en vigor la Ley denominada “Ley de la Silla”, que introduce por primera vez el principio de adecuación al trabajo. Esta ley obligaba al empresario a proporcionar una silla a todas las mujeres que trabajan en la industria o el comercio, justificando la norma por la necesidad de la seguridad en el trabajo de la mujer y por su influencia en la descendencia ligada al embarazo, parto y lactancia. Esta Ley generó gran controversia en la época, y seis años después, se dictó un Real Decreto de 16 de octubre de 1918, extendiendo el derecho de asiento a los varones, en los mismos términos que para las mujeres empleadas.

La Ley de Accidentes del Trabajo de 1922, matizó el concepto de accidentes de trabajo ocasionados por imprudencia profesional, excluyendo aquellos causados por actitudes dolosas, de imprudencia temeraria y/o por fuerza mayor.

El Código de Trabajo de 1926 recogió toda la normativa laboral que se había dictado hasta ese momento y fue el primer texto legal que reguló el contrato de trabajo. Fue derogado posteriormente por la Ley del Contrato de Trabajo de 1931.

Posteriormente, en 1940, se aprobó el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OM de 31 de enero de 1940), que constituye la primera normativa en materia preventiva.

Cuatro años más tarde, se creó el Instituto de Medicina y Seguridad en el Trabajo (Decreto de 7 de julio de 1944) y los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo (OM de 21 de septiembre de 1944).

La Ordenanza General de Seguridad en Higiene en el Trabajo de 9 marzo de 1971 (OGSHT) concretó las responsabilidades y sanciones a las figuras obligadas por la normativa.

En ese mismo año, con el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, se creó el actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En 1978, nuestra Constitución Española, además de reconocer el derecho a la protección a la salud (art.43), encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2).

El Estatuto de los Trabajadores se aprobó el 10 de marzo de 1980, y tras varias reformas que dieron lugar al Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, ha permanecido vigente hasta la aprobación del actual Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 22 de octubre.

La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, tiene por objeto la regulación general de todas las acciones que permitan hacer efectivo el derecho a la protección de la salud reconocido en el artículo 43 y concordantes de la Constitución Española. En dicha norma se hace referencia a la salud laboral como promoción integral de la salud física y mental del trabajador/a (LGS19.1).

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales (LPRL), dictada en trasposición de la Directiva Marco Europea 89/391/CEE, declara que todas las empresas están obligadas a proteger la salud de sus trabajadores. El

objetivo de la LPRL es evitar el daño derivado del trabajo y proteger la salud de los trabajadores/as, pero en un sentido global y no sólo restringido a los accidentes o a las lesiones (LPRL art. 2, 4.1 y 5.1). En su artículo 12.2 establece 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, lo que incluye los factores relacionados con la organización del trabajo.

El 17 de enero de 1997 se aprobó el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención (modificado por el R.D. 780/1998 y por el R.D. 598/2015, de 3 de julio), según el cual es “objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley”.

CAPÍTULO 2
RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1 RIESGOS PSICOSOCIALES.

Ya hemos apuntado anteriormente que la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), incluye en el concepto de condiciones de trabajo, las características relativas a su organización y ordenación, y la influencia en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. De esta forma, nuestra LPRL determina que en las evaluaciones de riesgos, hayan de incluirse los aspectos organizativos relevantes dentro de las condiciones de trabajo, junto a las características del trabajador.

Hasta ese momento, la seguridad e higiene en el trabajo se había preocupado de prevenir los daños a la salud que tenían su origen en los factores de riesgo de carácter material presentes en el medio ambiente de trabajo. Estos elementos materiales sólo pueden afectar negativamente al componente físico de la salud. Los factores de riesgo no materiales, en cambio, pueden afectar tanto negativa como positivamente a los aspectos psíquicos y sociales de la salud. Que la afectación sea en uno u otro sentido, dependerá de la forma en la que el trabajo, y la empresa, en general, se organicen.

Una correcta evaluación de riesgos debe tener también en cuenta estos factores de riesgo no materiales para prevenir los posibles aspectos negativos que pudieran producirse. Debe, en resumen, “hacer visible lo invisible. Una tarea nada fácil pero no por ello menos necesaria.” (Erga noticias-INSHT, 2000, 63:1).

Estos factores “invisibles” son precisamente los que la OIT definió en 1986 como “factores psicosociales”, que consisten en “interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

Cox & Griffiths (1995) los definen como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

En España, la primera referencia legal concreta a los factores psicosociales se contiene en el Real Decreto 39/1997, de los Servicios de Prevención (modificado por R.D. 780/1998). En su anexo VI, describiendo la formación necesaria para el Técnico Superior en Prevención de Riesgos Psicosociales, se explicita como una de las especialidades la Ergonomía y Factores Psicosociales. A partir de ahí, los manuales comienzan a utilizar términos habituales en Psicología aplicada, tales como, el contenido del trabajo, la carga laboral, el control de la tarea, la supervisión y las relaciones laborales, como así refleja González Maestre (2003).

El Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo define los factores psicosociales como “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 la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (INSHT, NTP 443).

De estas definiciones se desprende que el trabajo, además de su finalidad esencialmente productiva, tiene una dimensión personal y social. Mediante el trabajo, las personas nos desarrollamos a través de la puesta en práctica de nuestras capacidades, y a su vez el trabajo puede constituir un medio de reconocimiento social. Para que el trabajo sea plenamente satisfactorio, debe permitir alcanzar los objetivos previstos para la persona que lo ejecuta, y que ésta pueda sentirse útil en la sociedad de la que forma parte.

La organización del trabajo debe atender tanto al elemento humano como a los factores técnicos. Si se cumplen estos dos elementos, probablemente se conseguirá un nivel óptimo de salud del trabajador/a.

La Psicología, como técnica preventiva, se centra en estos aspectos de la relación laboral que dan cuenta de las características organizativas de las empresas. La Psicología trata de evitar las consecuencias negativas que una mala adaptación pueda tener sobre el trabajador y sobre la propia empresa.

La Fundación Europea de las Condiciones para la Mejora de Vida y de Trabajo (EUROFOUND)⁶, se creó en 1975 para contribuir a la planificación y el diseño de unas mejores condiciones de vida y trabajo. En el estudio que realizó en el año 1998 destacó que “la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, especialmente propios para la aparición de estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos”.

Además de estos elementos, una visión global de problema incluye factores de origen extralaboral, como las exigencias domésticas y problemas relativos a la seguridad en el empleo.

Dado que la prevención de riesgos laborales debe fundamentarse en el conocimiento científico, se han venido formulando numerosas teorías para clasificar los riesgos psicosociales. Dos de las más influyentes son la Teoría Demanda-Control-Apoyo Social, de Karasek, y la Teoría Esfuerzo-Recompensa, de Siegrist. Siguiendo a estas teorías o modelos podemos distinguir cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

- 1- Riesgos derivados del exceso de exigencias psicológicas en el trabajo: desde un punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo; y desde un punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a las demandas emocionales, demandas cognitivas o demandas sensoriales.
- 2- Riesgos derivados de la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo: valoran el margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, aplicar habilidades y conocimientos, adaptación de las necesidades familiares, organización de periodos de descanso, etc.
- 3- Riesgos derivados de la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: se refieren al grado de cohesión o aislamiento, apoyo de superiores o de

⁶ Eurofound es una agencia de la Unión Europea que facilita conocimientos para colaborar al desarrollo de las políticas sociales y relacionadas con el trabajo.

compañeros/as, definición de las tareas, tipo de información recibida o disponible.

- 4- Riesgos derivados de las escasas compensaciones del trabajo: que van referidas al control de estatus⁷, la estima⁸ y el salario.

A estos grupos de riesgos actualmente se añade otro factor que afecta a la salud: la doble presencia. Según las estadísticas son las mujeres las que realizan y se responsabilizan mayoritariamente del trabajo doméstico y familiar, y deben asumirlo de forma simultánea al trabajo remunerado. Por tanto, el análisis de riesgos psicosociales debe valorar si la organización empresarial procura políticas de compatibilización y conciliación de la vida familiar y laboral que impidan esa desigualdad. (Factores de Riesgos Psicosociales, CCOO -ISTAS. (2014).

Un incremento en la exposición de riesgos psicosociales puede ocasionar distintos trastornos psicosociales: los trastornos más comunes son el estrés laboral crónico, el burnout, el mobbing, que puede anticiparse, son las psicopatologías más frecuentes en el ámbito laboral docente (FETE-UGT, 2004).

2.2 ESTRÉS LABORAL

2.2.1 Definición

El origen histórico del concepto de estrés parte de las investigaciones que realizó Hans Selye en el año 1936, que dieron lugar al llamado “síndrome general de adaptación”. Ante una situación de amenaza para su equilibrio, el organismo emite una respuesta con el fin de intentar adaptarse. Selye define este fenómeno como “el conjunto de reacciones fisiológicas desencadenadas por cualquier exigencia ejercida sobre el organismo, por la incidencia de cualquier agente nocivo llamado estresor”. Se puede definir, pues, como la respuesta física y específica del organismo ante cualquier demanda o agresión, ante agresores que pueden ser tanto físicos como psicológicos ((INSHT, NTP 355:1)

Dependiendo de los autores, y siguiendo a Luceño y otros (2004:9), podemos distinguir dos enfoques: como un desequilibrio entre el trabajador y su entorno laboral, o como una respuesta a la tensión (strain).

Entre los autores e instituciones que ponen el foco de interés, al definir el estrés laboral, en el desequilibrio entre las demandas ambientales y los recursos del sujeto, podemos citar a:

Lazarus y Folkman (1984:141) definen el estrés laboral como una “relación entre la persona y el ambiente que es apreciado por la persona como gravoso o con demandas superiores a sus recursos y dañino para su bienestar”.

⁷ El control de estatus incluye la estabilidad laboral o los cambios no deseados en las condiciones de jornada, horario, salario, forma de pago, movilidad funcional o de departamento, la falta de perspectivas de promoción y la realización de tareas que están por debajo de la propia cualificación

⁸ La estima incluye el respeto, el reconocimiento y el trato justo

Brengelman (1987) se refiere a “aquellas situaciones que provocan fuertes demandas para el individuo y pueden agotar sus recursos de afrontamiento”.

Mc Grath (1976) entiende el estrés como “un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”.

El National Institute of Occupational Safety and Health de EEUU (NIOSH, 1999), considera que “el estrés en el trabajo puede definirse como las respuestas nocivas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos, o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una lesión”.

La segunda corriente de autores define el estrés laboral en relación con el tipo de respuesta que provoca. En esta corriente incluiríamos las definiciones de:

La Organización Mundial de la Salud (OMS), que considera que “el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”.

La Comisión para la Salud y la Seguridad Británica (Health and Safety Comisión, HSC, 1999), sostiene que “el estrés es la reacción de las personas a presiones excesivas u otro tipo de exigencias con las que se enfrentan”.

La Comisión Europea (1999) define estrés laboral “como un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de conducta a los aspectos adversos y dañinos del propio trabajo, la organización y el entorno laboral. Es un estado caracterizado por altos niveles de agitación y angustia y, a menudo, del sentimiento de no saber sobrellevarlo”.

2.2.2 PRINCIPALES ESTRESORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO:

El estrés laboral se desarrolla, según el modelo de Cooper y Davisson (1988), a través de la interacción de estresantes presentes en diferentes esferas de la vida del individuo (esfera laboral, doméstica, social e individual).

Cuando las exigencias del entorno no se corresponden con la capacidad individual, o las oportunidades que ofrece el entorno no están a la altura de las necesidades y expectativas del individuo, podemos encontrarnos con los siguientes estresores:

- Relativos al ambiente físico: elementos presentes en el medio ambiente del trabajo (iluminación, ruido, temperatura, calidad del aire, etc...)
- Relativos al contenido de la tarea:
 - Carga mental: el exceso o defecto tanto en términos cuantitativos como cualitativos. La sobrecarga laboral nos puede dar lugar a un incremento en la ansiedad, por el contrario, la insuficiente carga puede llevarnos a la desmotivación y falta de estímulos sobre la tarea.
 - Control sobre la tarea: grado de autonomía, influencia, participación en la toma de decisiones, margen de decisión, etc.

- Relativos a la organización:
 - Conflicto y ambigüedad de rol: el conflicto se origina cuando los miembros del conjunto envían a la persona demandas y expectativas incompatibles entre sí. La ambigüedad se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o bien éstos no son adecuados (el trabajador vive en la incertidumbre de no saber que se espera de ella en la empresa u organización).
 - Jornada de trabajo: tipo de jornada, grado de flexibilidad, y adaptación de la jornada laboral con la vida del trabajador, conciliación familiar. En el caso de trabajos a turnos, cambios del ritmo biológico que no coincidan con las exigencias del entorno.
 - Relaciones interpersonales e intergrupales (apoyo social): las variables a tener en cuenta son la presencia social en el trabajo, relaciones con superiores, compañeros, subordinados, clientes, usuarios y estresores grupales (cohesión del grupo). Asimismo las relaciones personales fuera del ámbito laboral.
 - Promoción y desarrollo de la carrera profesional: grado de estabilidad y/o seguridad, fase inicial del desarrollo de la carrera, promoción, movilidad funcional, etc.
 - Implantación de nuevas tecnologías: grado de adaptación a las mismas, experiencia, preparación, etc.
 - Procesos de trabajo automatizados o producciones en serie: grado de monotonía, tareas repetitivas, etc.

- Relación trabajo-familia: pueden agravar o mitigar el efecto de otros estresores.

2.2.3 MODELOS Y TEORÍAS:

La interacción que se produce entre el trabajador y su entorno laboral es estudiada por varios modelos y teorías. Nos centraremos en tres de las más relevantes:

Teoría del Ajuste Persona-Entorno (P-E) (Person Environment Fit Theory) que evalúa la forma en que la interacción de las características personales y del trabajo, contribuyen al bienestar del trabajador⁹.

La formulación más conocida de este modelo fue desarrollada por French, Rogers y Coob en 1974, que describe el estrés como un mal ajuste entre la persona y el entorno. Puede contemplarse desde el punto de vista del trabajador como el desequilibrio que se produce entre las necesidades que tiene el trabajador de utilizar sus capacidades y habilidades, y lo que le ofrece su entorno laboral; ó desde el punto de vista de la empresa, como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el grado en que las capacidades y aptitudes satisfacen las exigencias del trabajo (Luceño y otros, 2004: 99).

⁹ De entre las formulaciones teóricas del modelo podemos citar las de Dewis y Lofquist (1984), French y col., (1974), Levi (1972), Mc Grath (1976) y Pervin (1967).

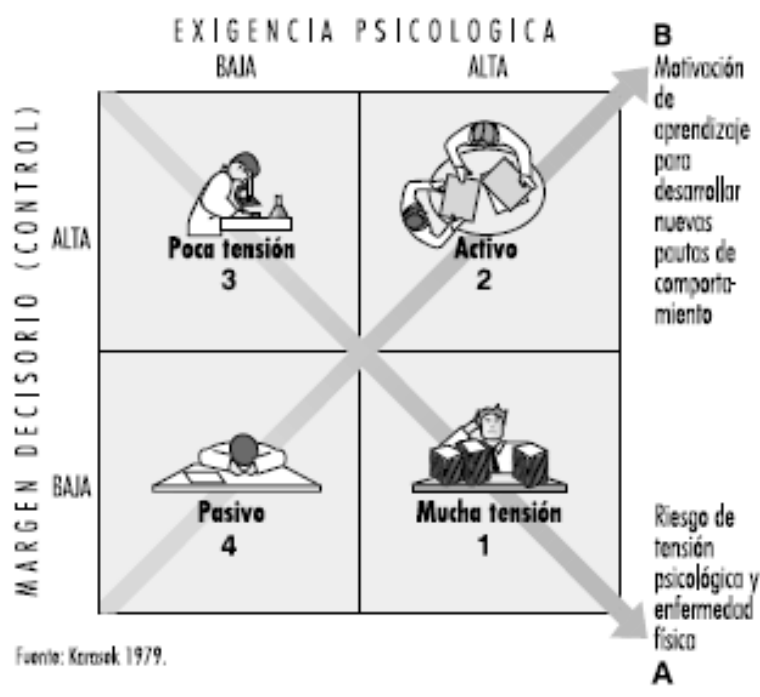
La segunda teoría es el *Modelo Demanda-Control-Apoyo Social* formulada primeramente por Robert Karasek (1977), el cual definió los dos primeros términos (Demand Control Model), demandas psicológicas en el trabajo y control, y posteriormente fue revisado por Johnson y Hall en 1986, introduciendo la dimensión denominada apoyo social.

Esta teoría refiere como *demandas psicológicas* en el trabajo la cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas, etc.

El factor *control* se refiere a cómo se trabaja, valorando la autonomía y el grado de desarrollo de las capacidades del trabajador.

Este modelo teórico define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control:

Figura 2.1 Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979)



Fuente. INSHT (NTP 603)

El *apoyo social* de compañeros y superiores, tal y como los define el modelo, representa el aspecto funcional de las relaciones, mientras el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Este componente puede modificar los efectos de la ocupación de “muchísima tensión”, esto es, riesgo de tensión psicológica y enfermedad física, en función de los niveles de demandas psicológicas y control.

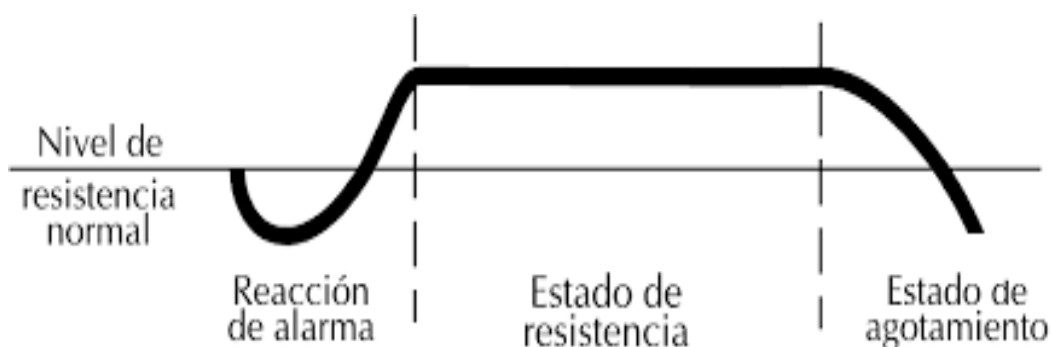
Finalmente el *Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa* (Effort-Reward-Imbalance Model) de Siegrist, (1996, 1998). Este autor aplica los principios de intercambio social y reciprocidad al ámbito del estrés laboral, centrandose su atención en

el desequilibrio entre el esfuerzo que el trabajador realiza y las recompensas que recibe por ello. La valoración del trabajo por parte de los empleados y sus expectativas condicionan la percepción de su situación, si obtiene un intercambio justo, promoverá sensaciones de satisfacción y/o bienestar. Si por el contrario no se cumple esa reciprocidad, los sentimientos serán negativos, con el consiguiente deterioro de la salud y, en muchos casos, de estrés. Este modelo propone distintos tipos de recompensas: las económicas (salario adecuado), el reconocimiento social, apoyo social, respeto, oportunidades de desarrollo profesional, o seguridad en el puesto de trabajo¹⁰.

2.2.4 FASES DEL ESTRÉS:

Una vez analizado el concepto que formuló Selye en 1936 y que fue llamado síndrome general de adaptación, distinguiremos tres fases en el proceso de adaptación: fase de alarma, de adaptación y de agotamiento.

Fig. 2.2: Síndrome general de adaptación (Hans Selye, 1936)



Fuente: INSS.

La fase de alarma se produce cuando ante la aparición de un peligro o estresor se produce una reacción de sobresalto durante la cual baja la resistencia por debajo de lo normal. Estos procesos están dirigidos a preparar al organismo para afrontar una tarea o esfuerzo.

Durante la fase de resistencia o adaptación, el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de los factores que percibe como una amenaza o agente nocivo.

Finalmente la fase de agotamiento, ocurre cuando la agresión se repite con frecuencia o es de larga duración, y cuando los recursos de la persona para conseguir un nivel de adaptación no son suficientes.

¹⁰ Actualmente algunos estudios relacionan altos esfuerzos en el entorno laboral unido a bajas recompensas, como un factor de riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, leves desórdenes psiquiátricos y quejas psicósomáticas (ver por ejemplo; Bosman, Peter, Siegrist & Marmot, 1998; Peter, Afredsson, Hammar, Siegrist, Theorell & Westerholm, 1998; Peter, Geiler & Siegrist, 1998; Peter & Siegrist, 1997; Stansfeld, Bosman, Hemingway & Marmot, 1998; Stansfeld, Head, Marmot, 1998; Siegrist et al. 1990).

Tabla 2.1 Fases del estrés

FASE ALARMA	FASE DE RESISTENCIA O ADAPTACIÓN	FASE AGOTAMIENTO
-Movilización de las defensas del organismo. -Contracción del bazo, liberando gran cantidad de glóbulos rojos. -Aumento de la frecuencia cardíaca. -Redistribución de la sangre, abandona los puntos menos importantes, como la piel (palidez), y las vísceras intestinales, para acudir a músculos, cerebro y corazón, que son las zonas de acción. -Aumenta la capacidad respiratoria. -Dilatación de las pupilas. -Aumenta la coagulación de la sangre. -Aumenta el número de linfocitos.	-Los niveles de corticoesteroides se normalizan. -Tiene lugar una desaparición de la sintomatología.	-Alteración muscular. -Aparece la patología psicósomática.

Fuente: INSHT, NTP 355, Fisiología del estrés.

2.2.5 Consecuencias biológicas del estrés

El organismo responde de diferente forma según la fase en la que se encuentre el trabajador (INSHT, NTP355:3).

Tabla 2.2: Cuadro consecuencias biológicas del estrés

AFECCIÓN	TENSIÓN (FASE INICIAL)	ESTRÉS
Cerebro	Ideación clara y rápida	Dolor de cabeza, tics nerviosos, temblor, insomnio, pesadillas
Humor	Concentración mental	Ansiedad, pérdida del sentido del humor
Saliva	Muy reducida	Boca seca, nudo en la garganta
Músculos	Mayor capacidad	Tensión y dolor muscular, tics
Pulmones	Mayor capacidad	Hiperventilación, tos, asma, taquipnea
Estómago	Secreción ácida aumentada	Ardores, indigestión, dispepsia, vómitos
Intestino	Aumenta la actividad motora	Diarrea, cólico, dolor, colitis ulcerosa
Vejiga	Flujo disminuido	Poliuria
Sexualidad	Irregularidades menstruales	Impotencia, amenorrea, frigidez, dismenorrea
Piel	Menor humedad	Sequedad, prurito, dermatitis, erupciones
Energía	Aumento del gasto energético, aumento del consumo de oxígeno	Fatiga fácil
Corazón	Aumento del trabajo cardíaco	Hipertensión, dolor precordial

Fuente: INSHT, NTP 355:3, Fisiología del estrés.

2.3 OTROS TRASTORNOS DERIVADOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

Además del estrés laboral, el Mobbing y el Burnout son dos trastornos habituales en el personal docente.

2.3.1 MOBBING.

El término “mobbing” traducido del inglés como “atacar” o “atropellar”, hace referencia a situaciones laborales en las que se dan actuaciones hostiles hacia un determinado trabajador de manera continuada¹¹, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann.

El mobbing o persecución, en el contexto de la vida laboral, se refiere a aquellas manifestaciones de hostilidad como hechos o palabras que proceden de un individuo o grupo de individuos y se dirigen hacia una persona determinada, poniéndola en una situación de desventaja e indefensión, empujándola a marcharse a través de significativos actos de hostilidad (Leymann, 1996).

Otros autores definen el mobbing en el mundo laboral como el “maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización” (Morán Astorga, 2002).

“Estos comportamientos deliberados van dirigidos a conseguir la anulación profesional y personal de la víctima. Con ellos intentan que la víctima no pueda expresarse, intentan reducir y destruir sus relaciones sociales, desprestigiarlo a todos los niveles y, si es necesario, llegan a atentar contra su salud física y psíquica, de manera que logran, en todos los casos, mermar la calidad de vida de la persona contra la cual atentan. (Bartolomé y otros, 2007:8:348-349)

La persona sometida a este tipo de actuaciones hostiles sufre reacciones similares al estrés, pero con la particularidad del desarrollo de una respuesta de ansiedad muy acusada¹².

Existen varios tipos de mobbing, dependiendo si el sujeto agresor es el empleador o su representante, o de otro trabajador. Cuando el acoso se ejerce por parte del empleador al trabajador, recibe la denominación de de “bossing”¹³ o mobbing descendente; el mobbing horizontal se origina cuando los agresores son los compañeros

11 se entiende continuada según la definición de H. Leymann de mobbing, término empleado en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

12 El mobbing podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos NTP476

13 Bossing: del inglés boss, jefe. En este proceso las causas pueden ser múltiples, por ejemplo, desembarazarse de un empleado incómodo, despedir a alguno sin que parezca despido, reducir la influencia de un trabajador entre sus compañeros... Cualquiera que sea la razón, todos estos casos tienen en común que el superior hace valer su poder de forma desmesurada (Morán, 2005).

de trabajo¹⁴; y el mobbing ascendente, se produce cuando el superior jerárquico es agredido por sus subordinados¹⁵.

La importancia de este fenómeno y de sus efectos que pueden llegar a ser devastadores, han determinado incluso la tipificación como delito de este tipo de conductas de acoso laboral, desde la reforma operada en el Código Penal en el art. 173.1 del Código Penal¹⁶, por medio de Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, sancionándolas con la pena de seis meses a dos años de prisión.

2.3.1 BURNOUT:

El “burnout” o síndrome de “estar quemado”¹⁷ es definido por Kahill (1988) como el síndrome por distrés interpersonal crónico en el ejercicio laboral, y se caracteriza por sentimiento de fatiga, desánimo, despersonalización y auto-eficacia reducida, vinculado a situaciones crónicas de demandas vividas como excesivas en el ámbito laboral.

Las profesiones más afectadas por este trastorno son los ámbitos sanitarios, educativos y de servicios sociales, ya que establecen vínculos personales, basados en la confianza, en el reconocimiento de la autoridad del profesional, obligándoles a mostrar empatía e inhibir emociones, generando en muchas ocasiones fatiga de tipo emocional.

Maslach (1979, 1999) considera que el estado psicológico de burnout se caracteriza fundamentalmente por tres dimensiones, referidas siempre a la relación entre el individuo y el ámbito laboral: agotamiento emocional (falta energía y recursos emocionales), despersonalización (actitud de distanciamiento, endurecimiento emocional) y evaluación negativa de los resultados profesionales propios (percepción propia de ineficacia, falta de autoestima).

El burnout se considera una psicopatología laboral debido a que siempre va asociado a la vivencia por parte de la persona que lo padece, de estar sometida a unas exigencias laborales excesivas a las que no puede hacer frente (Longás y Fernandez, Grupo Investigación Burnout Blanquena, 2006).

14 Aparece cuando un compañero es señalado como blanco y hacia él van a ir dirigidos los ataques. Cualquiera en este caso puede ser objeto de mobbing, tanto el que es más brillante y sobresale porque posee más habilidades técnicas o humanas, como el que es más lento o tiene algún defecto, En otros casos aparece por enemistad personal con alguno de los líderes informales de la organización (López y Vázquez, 2003).

15 Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. También puede darse cuando un trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad en virtud del cual se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros (Piñuel, 2001).

16 Artículo 17 del Código Penal, según redacción dada por LO 5/2010, de 22 de junio:

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

17 : El origen del término se debe a la novela de Graham Greene A Burn Out Case, publicada el año 1961, en la que se narra la historia de un arquitecto atormentado espiritualmente que decide abandonar su profesión y retirarse en la selva africana. El término se comenzó a utilizar en la literatura especializada en estrés laboral a partir de los años 70.

2.4 EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

2.4.1 OBLIGATORIEDAD

La Resolución del Parlamento Europeo sobre la revisión de la Estrategia europea de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012) destaca el estrés de origen laboral como el mayor obstáculo para la productividad en Europa, condena el deterioro acelerado de las condiciones de trabajo provocado por la exposición a los riesgos psicosociales y considera que la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los agentes sociales a nivel nacional, local y de empresa es crucial para la mejora en este campo (Parlamento Europeo, 2011).

En nuestro país, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 16.1). La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) como: «el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse».

A este respecto el artículo 4 del Reglamento de Servicios de Prevención señala que la evaluación de riesgos deberá tener en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, y dentro de este término están comprendidas también "las características del trabajo relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador" (art. 4.7º LPRL), y "la posibilidad de que el trabajador que ocupe el puesto o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones" (Velázquez, 2002:27-38).

Esta obligatoriedad en la realización de evaluación de riesgos psicosociales por parte del empresario, basada en métodos fiables y objetivos, queda también patente a la luz de la reciente sentencia nº 101/2016 de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de fecha 16 de febrero de 2016¹⁸.

Según la NTP 702 (INSHT) los objetivos de la evaluación psicosocial son la identificación los factores de riesgo y el establecimiento de las medidas de mejora para prevenir daños. La evaluación psicosocial es más compleja, ya que es complicado establecer una relación de causalidad directa entre causa y efecto, pues en ocasiones pueden presentarse múltiples causas concurrentes. También nos permite conocer posibles fallos en el funcionamiento de la organización.

18 La sentencia nº 101/2016 de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de fecha 16 de febrero de 2016, confirma la sentencia nº 32/2014 dictada por la Audiencia Nacional de fecha 14 de mayo de 2014, en la que se condena a una entidad bancaria a realizar correctamente una identificación de los riesgos laborales de origen psicosocial y, una vez sean identificados, a adoptar las medidas correctoras y eliminadoras de los mismos (incluidos cambios organizativos y comerciales y medidas preventivas), obligándole a repetir la evaluación de riesgos psicosociales utilizando un método fiable y objetivo y con la participación efectiva de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

La evaluación debe centrar el análisis en las condiciones de trabajo de carácter psicosocial, a través de recogida de información sobre distintos aspectos:

- Los relacionados con la propia tarea y las condiciones de realización de la misma (monotonía, exigencia de la tarea, presión temporal, aislamiento, etc.)
- Las condiciones de empleo (desarrollo profesional, remuneración, horarios, primas, etc...)
- Las relaciones sociales (sistema de participación, clima psicológico, discriminación, etc.)

Es conveniente valorar los síntomas asociados a situaciones de estrés u otras alteraciones. Estos valores se perciben a través de reconocimientos médicos y pruebas de salud. También resulta conveniente establecer grupos homogéneos, con características similares en cuanto a exigencias laborales, para poder contrastar estadísticamente si unas determinadas condiciones de trabajo van asociadas a síntomas estudiados.

Del mismo modo, debemos tener en cuenta los datos administrativos, analizados desde una perspectiva global, tales como absentismo, rotación de personal, acumulación de permisos, etc. Pueden ayudar a detectar posibles repercusiones de un entorno psicosocial inadecuado.

Así mismo, deben contemplarse las características personales del individuo (edad, sexo, experiencia en el puesto, nivel de formación), así como indicadores sobre las actitudes, motivaciones o los rasgos de personalidad (para estos últimos a través de personal especializado en psicología).

Se pueden distinguir las siguientes fases en la evaluación psicosocial (NTP 450):

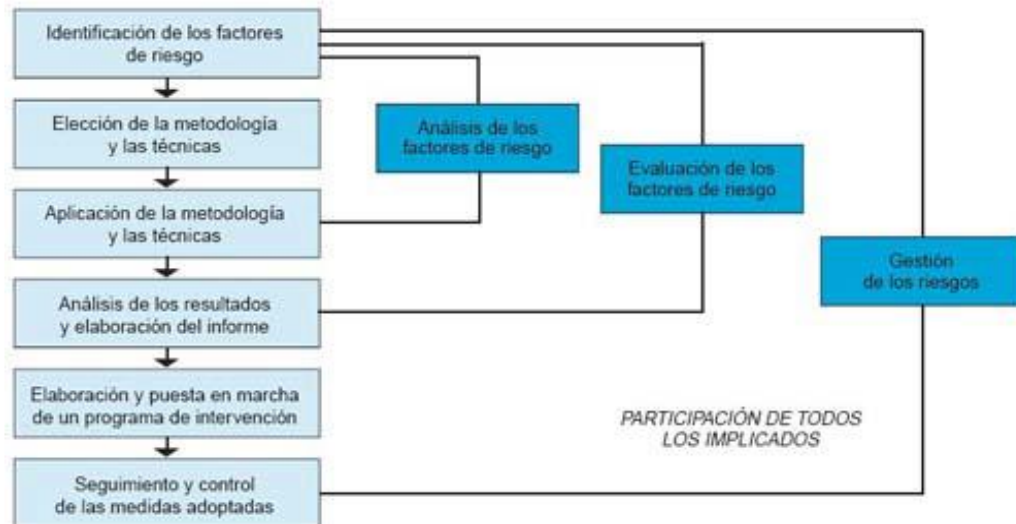
- Identificación de los factores de riesgo: en esta fase es necesario acotar de la forma más precisa y menos ambigua posible el/los factor/es que se han de investigar y sus diferentes aspectos o facetas (Nogareda y Almodóvar, 2005)
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar: la elección dependerá sobre todo de los factores concretos que se tengan que evaluar (Nogareda y Almodóvar, 2005), así como de la respuesta de varios condicionantes (objetivos a perseguir, características del colectivo, instrumentos a emplear, etc.).
- Planificación y realización del trabajo de campo: los objetivos de esta etapa son obtener información válida y fiable y facilitar la participación de todos los trabajadores que han de formar parte de la evaluación (Martínez-Losa, 2006)¹⁹.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe: dirigida a detectar las causas reales de los problemas apreciados y proceder a una valoración de los riesgos (art. 5.1 Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)-INSHT, 2011).
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención: el art. 16.2.b. establece que “si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades

¹⁹ Es imprescindible haber previsto con antelación los aspectos prácticos del trabajo de campo. Asimismo, se debe haber informado previamente a las personas implicadas de estos aspectos y del objetivos que se persigue (INSHT, 2011).

serán objeto de planificación por el empresario incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución...”

- Seguimiento y control de las medidas adoptadas: “el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma” art. 16.2b. LPRL.

Fig 2.3 Fase de la evaluación de los factores psicosociales



Fuente: INSHT (NTP702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales)

2.4.2 METODOLOGÍA Y TÉCNICAS APLICABLES

Tal y como describe la NTP 702, “la elección de la metodología y de la técnica o técnicas a aplicar (instrumentos prácticos para la recogida, tratamiento y análisis de la información) en un estudio de factores psicosociales dependerá sobre todo del problema concreto que se ha de evaluar; además, dependerá de los objetivos que se persigan, el colectivo al que se vaya a aplicar, las personas que realicen el estudio, etc.”

En la actualidad son numerosas las metodologías, cuestionarios y métodos existentes, pero no todas son viables en función de los factores del estudio que deseamos analizar. Una clasificación de estas herramientas existentes se recoge en la NTP702:

Métodos globales de evaluación de las condiciones de trabajo que incluyen los riesgos de carácter psicosocial. Por ejemplo, los métodos desarrollados en Francia en la década de los setenta (LEST, Perfil de los Puestos, ANACT).

Métodos globales de evaluación de los factores psicosociales. En la actualidad se cuenta con métodos elaborados principalmente por organismos relacionados con la salud laboral y la investigación (organismos públicos, sindicatos, universidades,

servicios de prevención ajenos, etc.). Entre ellos, los más ampliamente aplicados, el diseñado por el INSHT²⁰ y el desarrollado por el ISTAS²¹.

Métodos que analizan, de manera específica, un factor o área relacionada con el ámbito psicosocial. Entre otros podemos señalar: escala de conflicto y ambigüedad de rol, Maslach Burnout Inventory LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), etc²².

Cuestionarios de salud percibida. Se trata de cuestionarios sobre estados generales de salud que tratan de obtener medidas representativas de conceptos tales como el estado psicológico y mental del paciente, las limitaciones en la actividad física debidas a la presencia de enfermedades, el grado de afectación en las relaciones sociales del paciente, dolor, bienestar corporal, etc. Entre los más conocidos están el Test de Salud Total de Langner y Amiel²³, el Perfil de Salud de Nottingham²⁴ (NHP), el Cuestionario de Salud General²⁵ (GHQ), y el SF-36.

²⁰ Ver NTP443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

²¹ ver NTP 703: El método CPSOQ (ISTAS, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales

²² Dentro de este grupo también se pueden incluir aquellas pruebas procedentes de la psicología, que pueden ser aplicables para un conocimiento más profundo de una situación dada: cuestionarios de personalidad, pruebas de capacidades (atención, memoria, etc.).

²³ Ver NTP 421: "Test de salud total" de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral.

²⁴ NHP- Nottingham Health Profile

²⁵ GHQ- General Health Questionnaire

CAPITULO 3
ENTORNO UNIVERSITARIO

3.1. ENTORNO UNIVERSITARIO

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOMLOU), en su artículo 1 establece que las Instituciones Universitarias “realizan el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio, dicha Ley recoge las siguientes funciones de la Universidad al servicio de la sociedad:

- “a) La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura.
- b) La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.
- c) La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.
- d) La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.

En estos últimos años, la universidad ha vivido importantes avances cuantitativos y cualitativos: ha crecido sustancialmente el número de estudiantes matriculados y egresados, se ha homologado internacionalmente, y se ha adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Inmersos en una situación de crisis económica, que también ha repercutido en el personal docente de las universidades, el estudio “La universidad española en cifras 2012”, elaborado por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) y presentado a finales de noviembre de 2013, señala que, por lo general, la mayoría de los datos analizados muestran un cambio de orientación hacia peor en los últimos años, provocado fundamentalmente por los recortes en los fondos asignados y la reducción de los recursos humanos. (Estudio sobre los riesgos psicosociales en el PDI de las Universidades Públicas, CCOO: 5-6)

Este contexto ha condicionado un aumento de carga de trabajo del personal docente, provocando un aumento en los factores de riesgos psicosociales, ante el desafío que supone el aumento de los compromisos de los docentes e incremento de la producción investigadora, con menos recursos para la realización de estas tareas.

En este sentido, algunos estudios y artículos recientes señalan la emergencia de riesgos específicos del profesorado universitario, señalando, como elementos generadores, el creciente número de evaluaciones, normativas, acreditaciones, aumento de burocracia y de la dedicación docente, periodos de exámenes, etc. (Armadans y otros, 2005:675)

Las exigencias psicológicas de la actividad docente derivadas de la relación interpersonal con los alumnos, incluyen la exposición a emociones y sentimientos humanos, algo especialmente relevante para todos aquellos empleos que involucran las relaciones humanas, como es el caso de los docentes, tal y como analizó en varios estudios Napione Bergé, Elena (2008).

Marlach y Leiter (1999) acunan el concepto de desfondamiento o agotamiento laboral en los docentes, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de logros profesionales.

Alvaro Marcheni (2007) plasma en su libro “Sobre el bienestar de los docentes, competencias, emociones y valores”, lo siguiente:

“Si la profesión docente tiene un fuerte componente moral, si exige un compromiso activo y positivo con las nuevas generaciones, si ha de contribuir a la felicidad de los alumnos, si ha de mantener el optimismo y la esperanza en el futuro de las nuevas generaciones y de la humanidad, no queda más remedio que admitir que el agente de esta actividad, el profesor, ha de sentirse partícipe de este proyecto y, en consecuencia, ha de vivir y transmitir una cierta forma de felicidad en su actividad docente. Y sólo puede sentirse feliz en su trabajo si le gusta, si se siente satisfecho con él, si encuentra sentido a la educación de sus alumnos.”

3.2 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Se entiende por personal docente e investigador (PDI), el universitario, funcionario o contratado laboral que, además de su función docente, desarrolla tareas de investigación.

Tal y como establece la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (última actualización de 23 de marzo de 2016):

“El personal docente e investigador de las Universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado” (art. 47).

El profesorado universitario funcionario pertenece a alguno de los siguientes cuerpos docentes (art. 56 LOU):

1. Catedráticos/as de Universidad.
2. Profesores/as titulares de Universidad.
3. Interinos (de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público)

Existen otras modalidades de contratación laboral específicas (art. 48.2):

4. Ayudantes: Las universidades podrán contratar como Ayudantes a quienes hayan sido admitidos/as o a quienes estén en condiciones de ser admitidos/as en los estudios de doctorado. La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Los/as Ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales. El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. Las situaciones de incapacidad

temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpirán su cómputo.

5. Profesor/a Ayudante Doctor/a: Doctores/as cuya contratación exigirá la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine, y será mérito preferente la estancia del candidato/a en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la Universidad que lleve a cabo la contratación. La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y de investigación. El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la prevista en el artículo anterior, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.
6. Profesor/a contratado/a Doctor: El contrato se celebrará con doctores/as que reciban la evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo que la Ley de la Comunidad Autónoma determine. La finalidad del contrato será la de desarrollar, con plena capacidad docente e investigadora, tareas de docencia y de investigación, o prioritariamente de investigación. El contrato será de carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo.
7. Profesor/a Asociado/a: Especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la Universidad. El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial. La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.
8. Profesor/a Visitante: profesores/as o investigadores/as de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros. La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores/as a la Universidad. El contrato será de carácter temporal con la duración que se acuerde entre las partes y dedicación a tiempo parcial o completo.
9. Profesor/a Emérito/a: Profesores/as jubilados/as que hayan prestado servicios destacados a la Universidad.

Se podría dar puntualmente el caso otro tipo de Personal Docente Investigador (PDI): Contrato por obra o servicio de personal docente, investigador, técnico u otro personal, por duración determinada, a través de programas nacionales o autonómicos específicos o para el desarrollo de proyectos de investigación científica, técnica o artística, de innovación pedagógica, transferencia del conocimiento, encargos docentes especializados de duración limitada y otras actividades académica

El Estatuto del Personal Docente e Investigador establece que “el Personal Docente e Investigador de las Universidades deberá desarrollar las tareas docentes, de investigación, innovación y transferencia de conocimiento, y de gestión que les asigne la Universidad en la que realizan su actividad. A tal efecto, las Universidades, en función de las necesidades de su programación académica, del personal docente e investigador disponible y de su régimen de dedicación y de la mejor adaptación de los recursos asignarán anualmente, a través del departamento, las tareas que deberá desarrollar el personal Docente e Investigador, de forma que aseguren el cumplimiento de los objetivos formativos globales de la institución, así como los concretos de los distintos centros y departamentos”.

Los tipos de actividades del PDI universitario pueden ser de docencia, investigación, innovación y transferencia, y dirección y gestión.

Las funciones relativas a cada una de estas actividades, establecidas en el Estatuto del Personal Docente e Investigador, son las siguientes:

Docencia:

- a) Docencia presencial en las aulas y laboratorios: clases teóricas y seminarios, y clases prácticas.
- b) Tutorías, orientación y atención a los estudiantes, individuales y grupales.
- c) Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas externas (en instituciones y empresas).
- d) Participación en la elaboración de materias/materiales.
- e) Dirección, seguimiento y evaluación de trabajos.
- f) Dirección de trabajos de fin de Grado o Máster.
- g) Dirección de tesis doctorales.
- h) Preparación de materiales y guías docentes.
- i) Preparación y realización de exámenes y evaluaciones (continua y final).
- j) Participación en innovación educativa.
- k) Participación en actividades de formación continua.
- l) Participación en la dirección, administración y coordinación académica de las enseñanzas.
- m) Gestión y participación en programas de intercambio y movilidad internacionales e interuniversitarios (Erasmus, Séneca, etc.).

Investigación

- a) Diseño, dirección y ejecución material de trabajos y proyectos de investigación.
- b) Coordinación, dirección y supervisión de los grupos de investigación y participación en los mismos.
- c) Dirección de tesis doctorales y trabajos de fin de máster orientados a la investigación.

- d) Supervisión y formación de investigadores.
- e) Diseño, gestión, mantenimiento y utilización de infraestructuras e instalaciones.
- f) Puesta a punto de instrumentos, técnicas, protocolos, procedimientos.
- g) Difusión del conocimiento a la comunidad científica.
- h) Dirección, organización y participación en congresos, conferencias y reuniones científicas.
- i) Realización de actividades que contribuyan a la internacionalización de la investigación.
- j) Establecimiento de colaboraciones con otros grupos o investigadores, nacionales y extranjeros.
- k) Participación en procesos de evaluación por pares.
- l) Planificación, ejecución y participación en actividades científicas formativas.
- m) Diseño e implantación de planes de calidad y protocolos de buenas prácticas.

Innovación y Transferencia del conocimiento

- a) Diseño, dirección y ejecución material de proyectos técnicos y trabajos.
- b) Desarrollo de patentes, licencias, marcas, prototipos.
- c) Creación de empresas de base tecnológica o participación en las mismas.
- d) Creación de empresas basadas en el conocimiento o participación en las mismas.
- e) Colaboraciones con empresas, parques científicos u organismos públicos o privados.
- f) Intercambios y actividades informativas con empresas.
- g) Participación en incubadoras de empresas.
- h) Participación en actividades de las Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRIS).
- i) Diseño, dirección y ejecución material de modelos productivos.
- j) Estudios de viabilidad económico-financiera, técnica o medioambiental.
- k) Actividades de valorización de los resultados. Participación en pruebas de concepto.
- l) Realización de prospección e inteligencia tecnológica.
- m) Elaboración de dictámenes e informes. Asesoramiento científico-técnico y consultorías.
- n) Divulgación científica, cultural y artística.

Dirección y Gestión

- a) Desempeñar cargos académicos de dirección, representación y gestión.
- b) Participar en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes estratégicos de la Universidad en sus diferentes niveles, así como en todas las decisiones y actuaciones tendentes a su implantación eficaz y eficiente.
- c) Participar en el diseño, implantación y evaluación de planes de estudio y programas de formación.
- d) Formar parte de comités y comisiones académicas, en todos los ámbitos de la universidad, y participar en sus trabajos e informes.
- e) Formar parte de tribunales y comisiones de evaluación del PDI. Secretaría de Estado de Universidades. Dirección General de Universidades. Estrategia Universidad (2015).

CAPÍTULO 3

Una vez descritas las funciones del profesorado, y valorado el contexto actual universitario, nos encontramos en un entorno en el que destacan numerosas exigencias y cambios.

La función docente viene realizando un esfuerzo para adecuarse a las demandas y expectativas crecientes y diversas de nuestra sociedad, para tratar de ofrecer respuesta a las necesidades cambiantes del alumnado, protagonista del proceso enseñanza-aprendizaje.

El Personal Docente e Investigador intenta adaptarse a la escasez de recursos de la Universidad, dando lugar a un aumento de carga en el trabajo, nuevas exigencias docentes e investigadoras. La reducción de los presupuestos destinados a la Educación Superior por parte de la Administración, la reciente entrada al Espacio Europeo de Educación Superior, así como los nuevos métodos de evaluación, han supuesto cambios en la labor docente, así como una mayor interacción con el alumnado, que añade un esfuerzo y trabajo extraordinario.

En este marco general de variaciones estructurales en el seno universitario, el incremento de las exigencias y demandas en el trabajo, a las que tienen que hacer frente el Personal Docente Investigador, con recursos cada vez más escasos, aumenta notablemente el riesgo de exposición a riesgos psicosociales específicos del ámbito docente e investigador universitario.

PARTE SEGUNDA

ANALISIS DE UN CASO PRÁCTICO

CAPÍTULO 4
ESTUDIO SOBRE EL PERSONAL
DOCENTE E INVESTIGADOR DEL
CAMPUS DUQUES DE SORIA

El presente trabajo pretende aportar evidencia empírica sobre la importancia de los riesgos psicosociales en el entorno universitario. El objetivo fundamental será el estudio de la relación existente entre el personal docente e investigador del Campus Duques de Soria y su entorno laboral, con el fin de identificar y analizar las características psicosociales de su actividad.

En el contexto de la actual crisis económica se han venido produciendo cambios en los distintos sectores económicos y sociales, y el personal docente e investigador del Campus Duques de Soria, objeto de este estudio, no ha sido ajeno a esta situación. Las exigencias psicológicas propias de la actividad docente, la consecuente reducción de recursos, y la entrada del llamado “Plan Bolonia”, que ha incrementado las exigencias académicas, han provocado un aumento en la carga de trabajo del personal docente, y muy probablemente una situación psicosocial más desfavorable.

4.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO

Las Facultades y Escuelas Universitarias de Soria anteriormente se encontraban dispersas en diferentes puntos de la ciudad. En el curso 2005/2006 se concentraron todas estas Escuelas y Facultades en el edificio que hoy conforma el actual Campus Universitario, que tomó oficialmente el nombre de Campus Universitario Duques de Soria en el año 2008. A partir de ese momento, estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios, de los distintos Grados Universitarios, comparten un mismo espacio físico.

El Campus Universitario Duques de Soria pertenece a la Universidad de Valladolid, se encuentra ubicado al sur de la ciudad, y está distribuido en siete edificios unidos entre sí, junto con un Salón de Actos. En estas modernas instalaciones comparten ubicación cinco Facultades y una Escuela Universitaria, así como las Secretarías de los distintos centros y los Servicios Generales compartidos de Vicerrectorado, Unidad Administrativa Territorial, Biblioteca, Servicio de Deportes y Servicio de Información.

Las cinco facultades integradas en el Campus Duques de Soria son las siguientes: Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo, Facultad de Educación, Facultad de Traducción e Interpretación, Facultad de Enfermería, Facultad de Fisioterapia y Escuela Universitaria de Ingenierías Agrarias.

En estos centros se pueden cursar diez titulaciones de Grado: Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE), Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RLRH), Programa Conjunto de Doble Titulación: Grado en ADE + RLRH, Grado en Educación Primaria, Grado en Educación Infantil, Grado en Traducción e Interpretación, Grado en Fisioterapia, Grado en Enfermería, Grado en Ingeniería Agraria y Energética, y Grado en Ingeniería Forestal: Industrias Forestales.

Además de estos Grados también se imparten distintos estudios superiores: Máster en Dirección y Administración de Escuelas Infantiles de Primer Ciclo, Máster en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Máster Universitario en Traducción Profesional e Institucional, Doctorado en Traductología, Traducción Profesional y Audiovisual, y Máster en Ingeniería de la Bioenergía y Sostenibilidad Energética.

Las distintas Facultades y Escuela Universitaria se organizan de forma autónoma, y sus departamentos docentes se componen tanto de funcionarios procedentes de los Cuerpos Docentes Universitarios como de personal contratado.

A continuación, desglosaremos los datos relativos a las plantillas correspondientes a cada una de las Facultades y Escuela Universitaria. Primeramente, indicaremos el número de docentes distribuidos por departamentos, y posteriormente, mostraremos un gráfico con los porcentajes, según tipo de contratación de los docentes en cada una de las Facultades y Escuela Universitaria. Estos datos han sido facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado, en fecha 7 de abril de 2016, y se refieren al mes febrero de 2016.

4.1.1 Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo.

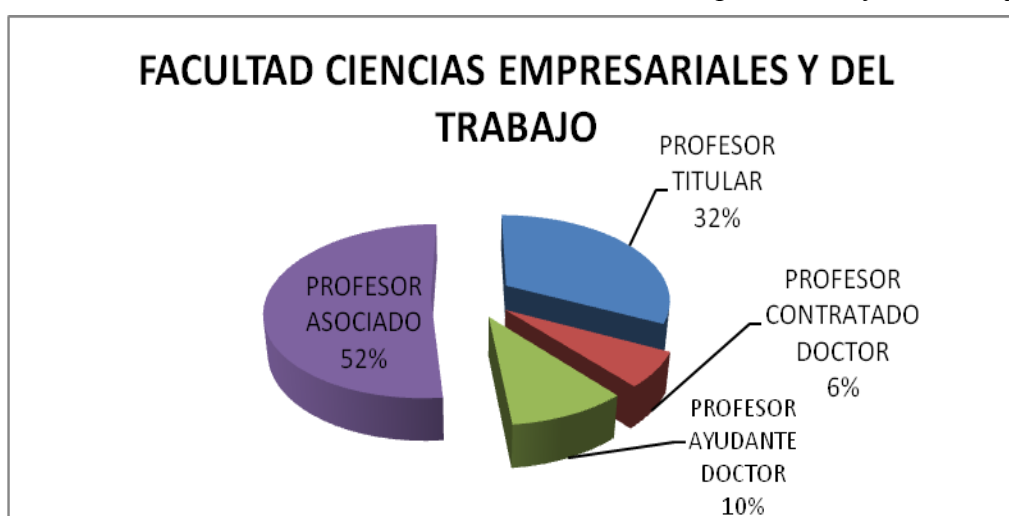
La Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo posee una plantilla de 31 docentes, distribuidos en 9 departamentos.

Tabla 4.1. Departamentos Facultad CC Empresariales y del Trabajo.

DEPARTAMENTO	DOCENTES
Derecho Mercantil, Trabajo e Internacional Privado	8
Historia Moderna, Contemporánea y de América, Periodismo y Comunicación Audiovisual y Publicidad	1
Organización de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados	7
Matemática Aplicada	2
Economía Aplicada	5
Economía Financiera y Contabilidad	5
Derecho Público	1
Derecho Civil	1

Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

Gráfico 4.1. Distribución de PDI de la Facultad CC Empresariales y del Trabajo.



Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado

4.1.2 Facultad de Educación.

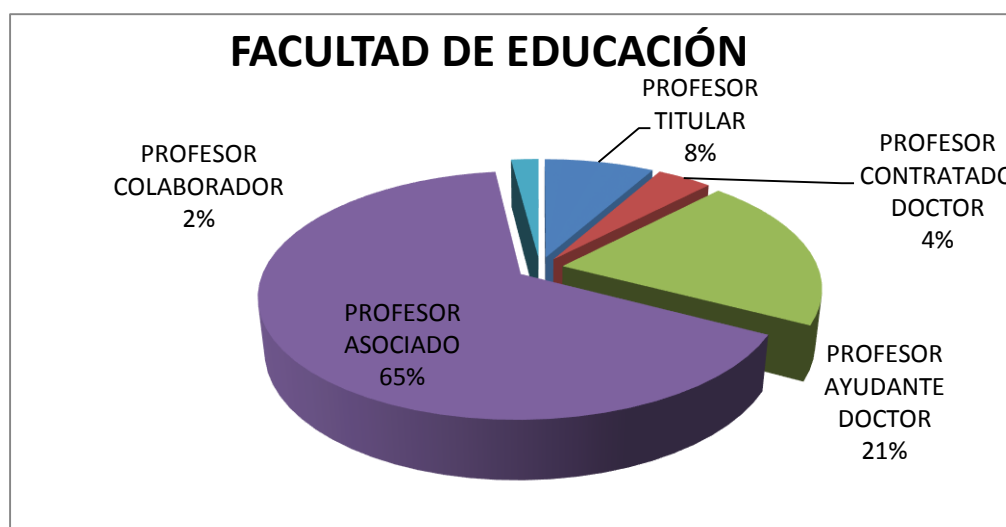
La Facultad de Educación posee una plantilla de 49 docentes, distribuidos en 11 departamentos:

Tabla 4.2 Departamentos Facultad de Educación.

DEPARTAMENTO	DOCENTES
Pedagogía	8
Sociología y Trabajo Social	5
Psicología	6
Didáctica Lengua y Literatura	6
Didáctica Ciencias Experimentales, Ciencias Sociales y Matemáticas	8
Literatura Española y Teoría Literaria	2
Filología Inglesa	2
Historia	1
Matemática Aplicada	3
Geografía	1
Didáctica Expresión Musical, Plástica y Corporal	7

Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

Gráfico 4.2 Distribución de PDI de la Facultad de Educación.



Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

4.1.3 Facultad de Traducción e Interpretación.

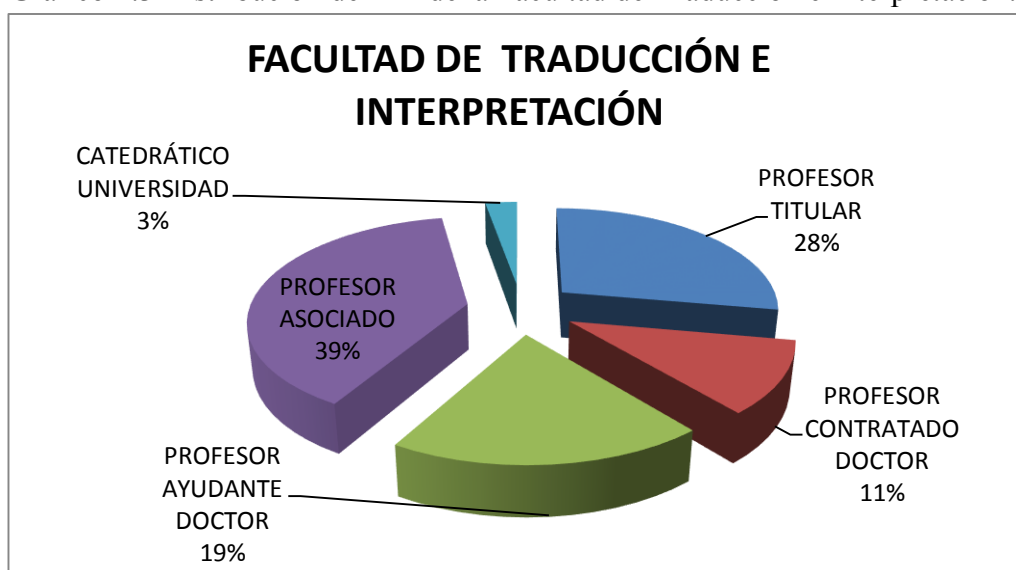
La Facultad de Traducción e Interpretación está compuesta por una plantilla de 36 docentes, distribuidos en 6 departamentos:

Tabla 4.3 Departamentos Facultad de Traducción e Interpretación.

DEPARTAMENTO	DOCENTES
Lengua Española	24
Geografía	1
Filología Inglesa	3
Historia del Arte	1
Filología Francesa y Alemana	6
Historia Moderna, Contemporánea y A., Periodismo y C.A y Pub.	1

Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

Gráfico 4.3 Distribución de PDI de la Facultad de Traducción e Interpretación.



Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado

4.1.4 Facultad de Enfermería

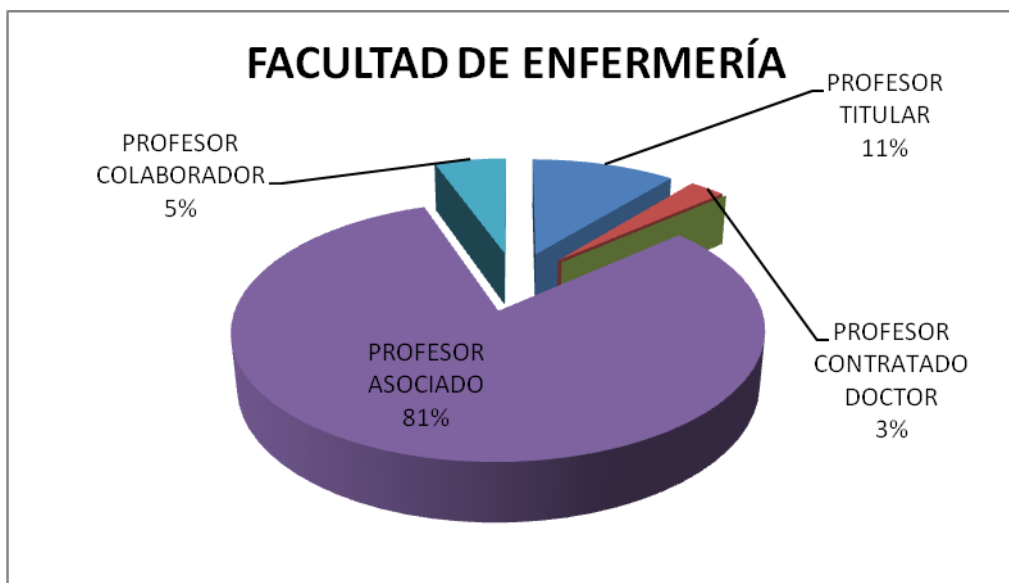
La Facultad de Enfermería posee una plantilla de 37 docentes, distribuidos en 3 departamentos:

Tabla 4.4 Departamentos Facultad de Enfermería.

DEPARTAMENTOS	DOCENTES
Enfermería	35
Anatomía y Embriología Humana	1
Filología Inglesa	1

Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

Gráfico 4.4 Distribución de PDI de la Facultad de Enfermería.



Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

4.1.5 Facultad de Fisioterapia

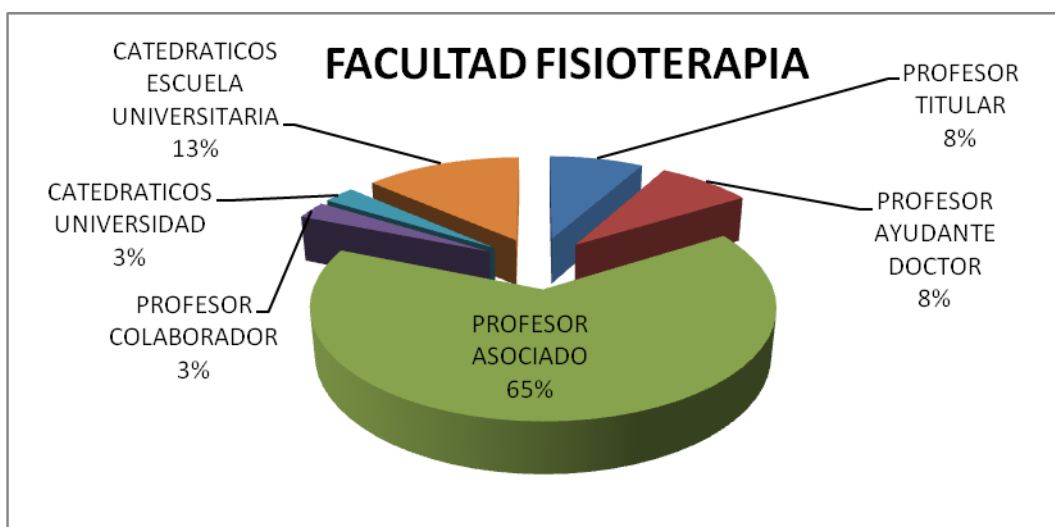
La Facultad de Fisioterapia posee una plantilla de 37 docentes, distribuidos en 7 departamentos:

Tabla 4.5 Departamentos Facultad de Fisioterapia.

DEPARTAMENTO	DOCENTES
Cirugía, Oftalmología, Otorrinolaringología y Fisioterapia	24
Anatomía Patológica, Microbiología, Medicina Preventiva y Salud Pública; Medicina Legal y Forense	2
Anatomía y Radiología	2
Bioquímica y Biología Molecular y Fisiología	4
Biología Celular, Histología y Farmacología	3
Filología Inglesa	1
Medicina, Dermatología y Toxicología	1

Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

Gráfico 4.5 Distribución de PDI de la Facultad de Fisioterapia.



Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado

4.1.6 Escuela Universitaria de Ingenierías Agrarias

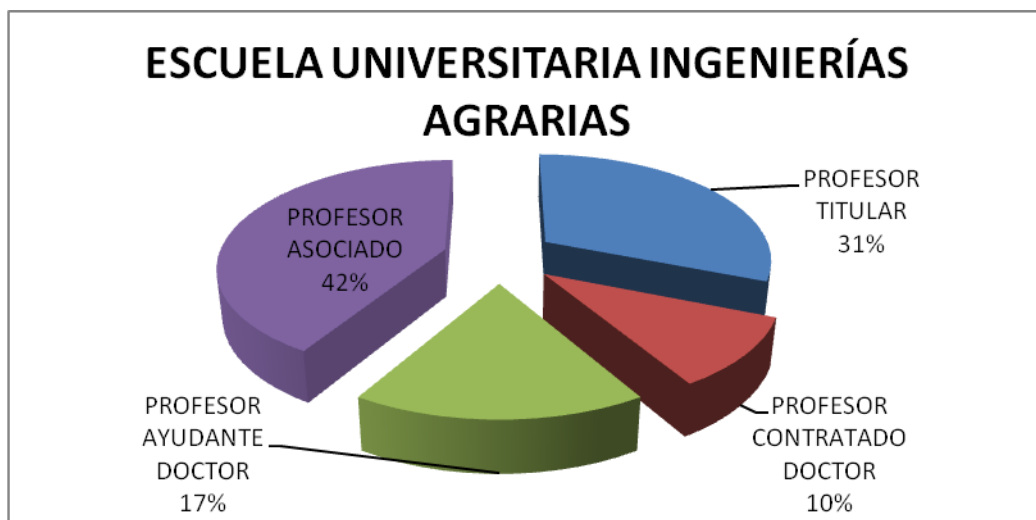
La Escuela Universitaria de Ingenierías Agrarias posee una plantilla de 29 docentes, distribuidos en 8 departamentos:

Tabla 4.6 Departamentos Escuela Universitaria de Ingenierías Agrarias.

DEPARTAMENTOS	DOCENTES
Física Aplicada	1
Ciencias Agroforestales	6
Ingeniería Agrícola y Forestal	12
Producción Vegetal y Recursos Forestales	4
Ingeniería Química y Tecnología Medio Ambiente	2
C ^a Matemática. e IM, Exp.GI, ICG y F, IM e IPF	2
Filología Inglesa	1
Matemática Aplicada	1

Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

Gráfico 4.6 Distribución de PDI de la EU Ingenierías Agrarias.

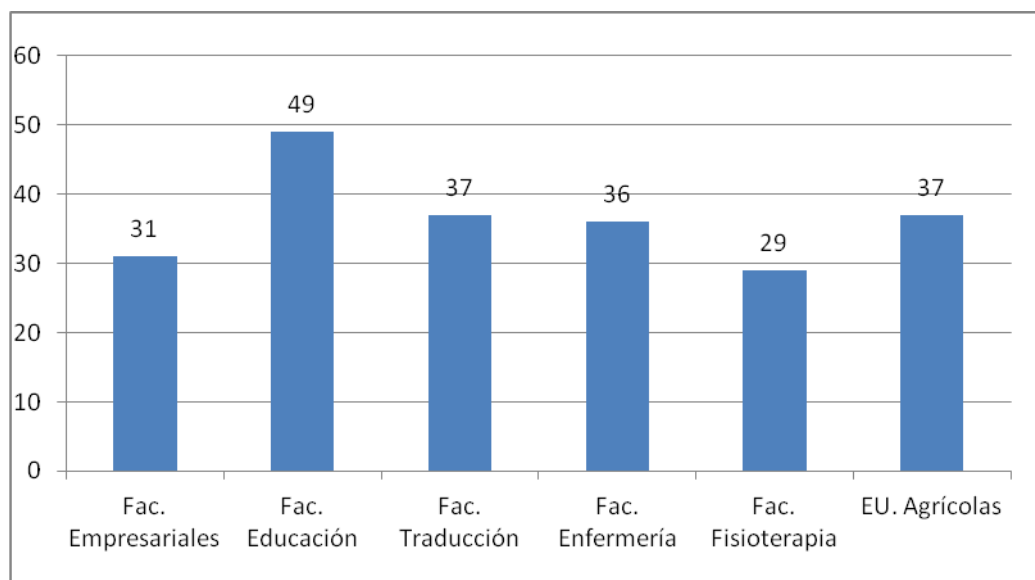


Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

4.1.7. Datos globales del Campus Universitario Duques de Soria

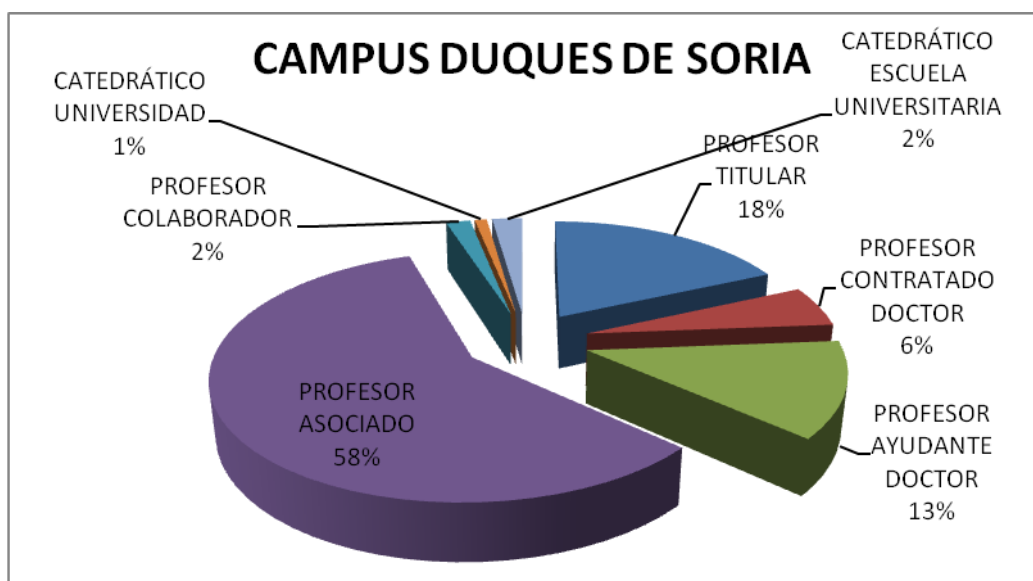
En suma, son 219 docentes los que componen el Personal Docente e Investigador del Campus Duques de Soria, de los cuales 143 son mujeres y 76 hombres, distribuidos de la siguiente forma:

Gráfico 4.7 Distribución de PDI por Facultades



Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

Gráfico 4.8 Distribución de PDI por categorías profesionales.



Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado.

4.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.

A continuación nos referiremos a los riesgos que pueden afectar a la muestra objeto de estudio, en concreto, las dimensiones de riesgo psicosocial incluidas en el método elegido para la realización del estudio. Podemos agruparlas en seis grupos, aunque cada una de las dimensiones posee características diferenciadas y serán evaluadas por separado.

Tabla 4.7 Grupos - Dimensiones.

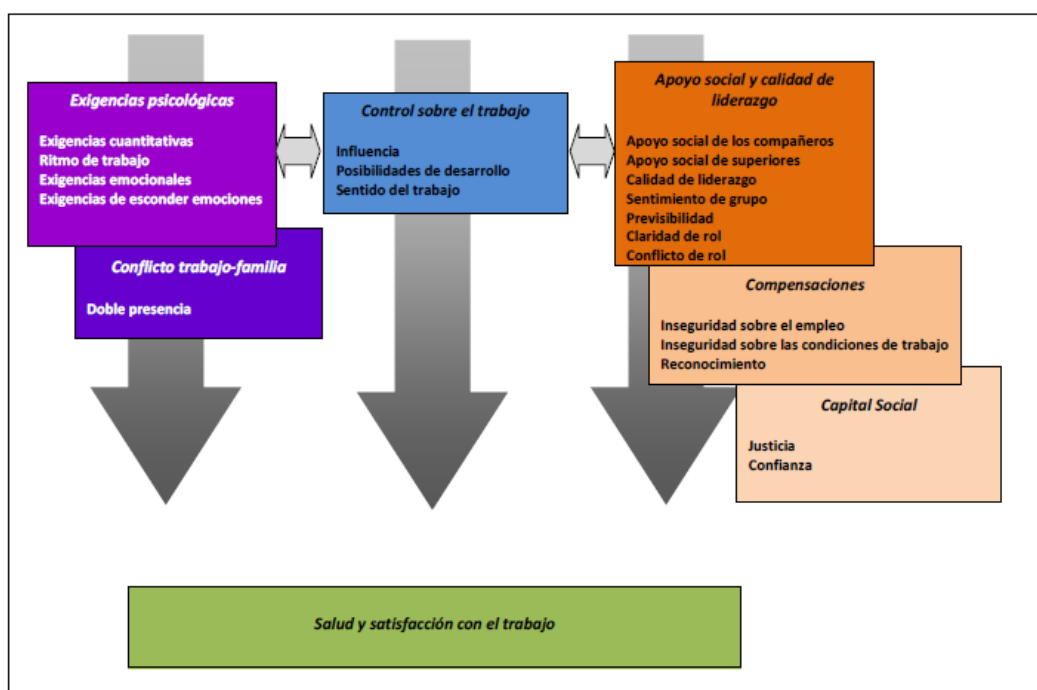
GRUPOS PSICOSOCIALES	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol

GRUPOS PSICOSOCIALES	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

Fuente: Manual del método CoPsoQ-istas21.

Las relaciones entre las dimensiones psicosociales y la influencia que tienen sobre la salud y satisfacción en el trabajo, que posteriormente analizaremos de forma individualizada, quedan reflejadas gráficamente en la siguiente figura:

Figura 4.1. Relaciones conceptuales entre las dimensiones psicosociales y su influencia sobre la salud y satisfacción en el trabajo.



Fuente: Manual del método CoPsoQ-istas21.

4.3. METODOLOGÍA

De entre los distintos métodos existentes para realizar la evaluación psicosocial, la metodología elegida para la realización del presente estudio será el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ), adaptado y validado en España con el nombre de ISTAS 21 en lengua castellana y PSQCAT21 en lengua catalana, en la versión 2 (última actualización de 2014).

Este método, que a partir de ahora denominaremos CoPsoQ-istas21.2, fue desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) y constituye un instrumento de referencia a nivel internacional. Esta metodología de orientación socio-técnica integra aportaciones de diversos ámbitos de la investigación

social y de la salud, de la organización del trabajo y de la práctica de la prevención de riesgos laborales.

El método CoPsoQ ha sido utilizado en el estudio realizado a nivel europeo por el Comité Sindical Europeo de la Educación (ETUCE) sobre los riesgos psicosociales en los docentes (“Teachers’ Work-related Stress: Assessing, Comparing and Evaluating the Impact of Psychosocial Hazards on Teachers at their Workplace”. ETUCE, 2011). En España, este método también ha sido empleado por Comisiones Obreras Enseñanza (CCOO) en los Estudios que realizó sobre las condiciones de trabajo y la exposición a riesgos psicosociales del personal docente investigador en la Universidades públicas y privadas (2012-2013).

El Servicio de Prevención de la Universidad de Valladolid también utilizó este método en el año 2012, para la realización de la Evaluación Psicosocial del Campus Universitario Duques de Soria, en cumplimiento de la normativa legal existente en materia de prevención de riesgos laborales.

Estos antecedentes han motivado la elección del método CoPsoQ-istas21.2 para el desarrollo de este estudio, lo que nos facilitará la realización de un análisis comparativo respecto a los estudios ya referidos.

4.3.1 DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO:

Este método, tal y como se recoge en la NTP 703 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), posee las siguientes características:

1. Conocimiento y metodología científica basados en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los Modelos Demanda-Control-Apoyo social de Karasek y Therorell, y Esfuerzo-Recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia.
2. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.
3. Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que coexisten distintas actividades y ocupaciones distribuidas en departamentos y puestos de trabajo diversos, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos.
4. La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.
5. Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores (existe una tercera versión, más exhaustiva, para su uso por personal investigador).
6. Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la

- información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad).
7. Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas). Esto permite triangular los resultados, mejorando su objetividad y el conocimiento menos sesgado de la realidad, y facilita la consecución de acuerdos entre todos los agentes (directivos, técnicos y trabajadores) para la puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas.
 8. El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten.
 9. Los indicadores de resultados se expresan en términos de Áreas de Mejora y Prevalencia de Exposición a cada dimensión.
 10. Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones/puestos, sexo, tipo de relación laboral, horario y antigüedad). Ello permite la localización del problema y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada.
 11. Usa niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones, lo que permite superar la inexistencia de valores límite de exposición y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible por las empresas.
 12. La metodología original danesa ha sido adaptada y validada en España, presentando buenos niveles de validez y fiabilidad.
 13. Es un instrumento internacional: de origen danés, en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia. Su adaptación a España siguió rigurosamente la metodología habitual en adaptación de instrumentos, está publicada y mereció el Premio al Mejor Trabajo de Investigación en Salud Laboral concedido por la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en 2003.
 14. Es una metodología de utilización pública y gratuita.

4.3.2 ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO:

El cuestionario de evaluación consta de cuatro secciones, tal y como recogido NTP703:

- a. Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar.
- b. Condiciones de empleo y de trabajo.
- c. Daños y efectos en la salud.
- d. Dimensiones psicosociales.

Las dos primeras secciones permiten la definición de las condiciones sociales del estudio, incluyendo las exigencias del trabajo doméstico y familiar, y de las condiciones de empleo y de trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario). Algunas de las preguntas pueden ser adaptadas a la realidad de la unidad objeto de evaluación y/o suprimidas atendiendo a la garantía de anonimato.

Las otras dos secciones, daños y efectos en la salud, y dimensiones psicosociales, son preguntas universales para todo tipo de ocupaciones y actividades, y no pueden ser modificadas o suprimidas.

4.4 PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El Manual del Método de Evaluación CoPsoQ-istas²¹ establece un proceso de intervención muy concreto. No obstante, permite la realización de algunas modificaciones de una parte del cuestionario.

De esta forma el cuestionario propuesto para la realización de este estudio, ha sido adaptado en algunos aspectos concretos, con la finalidad de alcanzar una mayor fidelidad en los resultados, en atención a las características propias de la población de estudio.

De esta forma el cuestionario (Anexo I) ha sido adaptado en su parte flexible añadiendo las variables: sexo, puesto de trabajo, antigüedad, relación laboral con la Universidad y días laborables.

Este es el principal motivo por el que esta parte empírica la denominaremos “Estudio de Riesgos Psicosociales” en lugar de “Evaluación de Riesgos Psicosociales”, por no ceñirse totalmente al método elegido.

Para la entrega y recogida de los cuestionarios se propuso que, tras su cumplimentación por el personal docente e investigador, se remitiesen a través de email o entregados en un sobre cerrado en Secretaría. Si bien esta segunda modalidad aseguraba estrictamente el anonimato, la respuesta a través de email evidentemente no lo garantizaba, de ahí que por parte de algunos docentes sugirieran, para ulteriores estudios, la utilización de una plataforma informática que permita responder directamente, garantizando en mayor medida la debida confidencialidad.

A continuación se describen el proceso de estudio realizado:

1. En primer lugar, se recopiló la información y documentación relativa a los diversos riesgos psicosociales que afectan al sector universitario en general y en particular al Campus Universitario Duques de Soria.
2. A continuación se acotó el colectivo a quien iba dirigido el estudio. En un principio, se planteó orientar el estudio sobre la exposición a los riesgos psicosociales al colectivo total del Campus, Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador. Pero dadas las características tan diferenciadas de los puestos se decidió centrar el estudio únicamente sobre el colectivo formado por el Personal Docente e Investigador.

De esta forma, la muestra irá referida a la totalidad del personal docente e investigador del Campus Universitario Duques de Soria, según datos facilitados por la Secretaría del Vicerrectorado en abril de 2016, relativos al mes febrero de 2016.

3. Se eligió el método de análisis y se adaptó el cuestionario que incluye el método CoPsoQ-istas21.2, modificando algunas preguntas del mismo con el fin de adecuarlo a la muestra de estudio.
4. Seguidamente, se distribuyó el cuestionario a todos los docentes a través de la Secretaría del Vicerrectorado junto con una carta de presentación, explicativa del estudio, finalidad y forma de recogida (Anexo II). Una vez rellenado por los docentes, podría remitirse a través de email a la titular del estudio o entregar en sobre cerrado en la Secretaría de la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo.
5. Tras la difusión del cuestionario, y visto que la respuesta inicial de participación fue tan sólo del 2.7%, cuando el método de estudio requiere al menos un 60% de participación, se decidió la entrega directa del cuestionario a los distintos departamentos, solicitando de forma personal la cumplimentación del mismo, obteniendo finalmente una tasa de respuesta del 11,4 % total.
6. Los datos obtenidos de los cuestionarios recibidos fueron introducidos en la aplicación informática del método CoPsoQ-istas 2.1.
7. Una vez generado el informe, se analizaron los resultados obtenidos y se efectuó una propuesta concreta de medidas preventivas para cada factor de riesgo.
8. Posteriormente se realizó una comparativa con los datos obtenidos en el Estudio sobre riesgos psicosociales en el PDI de las Universidades públicas (en adelante ERPUP) realizado por CCOO-Enseñanza en septiembre de 2014, y con la Evaluación de Riesgos Psicosociales realizada por el Servicio de Prevención de la UVA (en adelante ERPUVA).

4.5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

4.5.1 TASA DE RESPUESTA:

Primeramente cabe destacar la escasa participación en la encuesta, un 11.4 % (contestaron tan solo 25 docentes de los 219 que recibieron el cuestionario). En consecuencia, la muestra obtenida pudiera reflejar resultados poco representativos, teniendo en cuenta que el método CoPsoQ-istas 21.2. aconseja una participación del 60% para asegurar la fiabilidad de los resultados. No obstante, los factores de la muestra nos permiten extraer conclusiones y realizar una comparativa con la Evaluación de Riesgos Psicosociales realizada en el 2012 por parte de Servicio de Prevención Ajeno de la Universidad de Valladolid, cuya participación fue del 10,4 %.

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por unidades de análisis: puesto de trabajo, sexo y departamento o sección.

Tabla 4.8: Tasa de respuesta por unidades de análisis.

UNIDAD DE ANÁLISIS	TASA DE RESPUESTA PARA CADA CATEGORÍA
PUESTO DE TRABAJO	CATEDRÁTICO 0,0% [N=0] PROFESOR TITULAR 30,0% [N=12] PROFESOR CONTRATADO DOCTOR 8,3% [N=1] PROFESOR AYUDANTE DOCTOR 14,3% [N=4] PROFESOR ASOCIADO 3,9% [N=5] PROFESOR COLABORADOR 75,0% [N=3]
SEXO	MUJER 13,3% [N=19] HOMBRE 7,9% [N=6]
SECCIÓN	FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO 29,0% [N=9] FACULTAD DE EDUCACIÓN 4,1% [N=2] FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN 19,4% [N=7] FACULTAD DE ENFERMERÍA 13,5% [N=5] E. U AGRICOLAS 3,4% [N=1] FACULTAD DE FISIOTERAPIA 2,7% [N=1]

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

La tasa de respuesta en relación con los puestos de trabajo, a excepción del Profesor Colaborador cuya participación ha sido del 75%, no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis.

A continuación se describe el proceso de análisis en el que se presentan los resultados, detallando, en primer lugar, las condiciones de trabajo de plantilla evaluada, para extraer el origen de las exposiciones; posteriormente, la prevalencia de la exposición, donde se reflejan las exposiciones a los riesgos psicosociales más destacado; y en último lugar, un análisis de los datos obtenidos en las 20 dimensiones analizadas.

4.5.2 ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las siguientes tablas nos muestran las condiciones de trabajo que pudieran ser origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en el Campus Duques de Soria, que pueden tenerse en cuenta a la hora de definir las exposiciones y establecer las medidas preventivas a aplicar.

4.5.2.1 CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS

SEXO: Existe una mayor participación en la encuesta por parte de las mujeres, tres cuartas partes de los participantes frente a una cuarta parte de los hombres.

Tabla 4.9: Sexo

Sexo	Nº de Participantes	%
Mujer	19	76%
Hombre	6	24%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

EDAD: Más de la mitad de los docentes participantes en el estudio superan los 45 años.

Tabla 4.10: Edad

¿Qué edad tiene?	Nº	%
Menos de 31 años	2	8,0%
Entre 31 y 45 años	10	40,0%
Más de 45 años	13	52,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

4.5.2.2 CATEGORÍA PROFESIONAL Y UBICACIÓN

PUESTO DE TRABAJO: La mayor participación se ha producido en la categoría de Profesores Titulares, que se acerca a la mitad de la muestra obtenida.

Tabla 4.11 Puesto de Trabajo

Señale el puesto de trabajo que ocupa en la actualidad.	Nº	%
Catedrático	0	0,0%
Profesor Titular	12	48,0%
Profesor Contratado Doctor	1	4,0%
Profesor Ayudante Doctor	4	16,0%
Profesor Asociado	5	20,0%
Profesor Colaborador	3	12,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

CENTRO: La mayor participación en el cuestionario se producido en las Facultades de Ciencias Empresariales y del Trabajo, Traducción e Interpretación, y Enfermería.

Tabla 4.12: Centro al que pertenece

Facultad a la que pertenece	Nº	%
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO	9	36,0%
FACULTAD DE EDUCACIÓN	2	8,0%

Facultad a la que pertenece	N°	%
FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	7	28,0%
FACULTAD DE ENFERMERÍA	5	20,0%
E. U AGRICOLAS	1	4,0%
FACULTAD DE FISIOTERAPIA	1	4,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

4.5.2.3 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS AL DISEÑO DE LA TAREA

MOVILIDAD FUNCIONAL: El personal docente e investigador participante de la muestra, mayoritariamente realiza tareas propias de su puesto de trabajo.

Tabla 4.13: Movilidad Funcional

¿Realiza tareas de distintos puestos de trabajo?	N°	%
Generalmente no	15	60,0%
Sí, generalmente de nivel superior	3	12,0%
Sí, generalmente de nivel inferior	1	4,0%
Sí, generalmente del mismo nivel	1	4,0%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	5	20,0%
No lo sé	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

PARTICIPACIÓN DIRECTA CONSULTIVA: Según la muestra, en la mayoría de las ocasiones, los superiores consultan en alguna o ninguna ocasión a los PDI sobre forma de mejora en la realización del trabajo.

Tabla 4.14. Participación directa consultiva

¿En el último año, la dirección o sus superiores le han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o de realizar el servicio?	N°	%
Siempre + Muchas veces	5	20,0%
Algunas veces	7	28,0%
Sólo alguna vez + Nunca	13	52,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

PARTICIPACIÓN DIRECTA DELEGATIVA: En un porcentaje muy alto (84%) los PDI tienen autonomía en la forma de realizar su trabajo.

Tabla 4.15: Participación directa delegativa

En su día a día, ¿sus superiores le permiten decidir cómo realiza su trabajo (métodos, orden de las tareas, etc.)?	Nº	%
Siempre	19	76,0%
Muchas veces	2	8,0%
Algunas veces	1	4,0%
Sólo alguna vez	2	8,0%
Nunca	1	4,0%
No contesta	0	
Total		

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

4.5.2.4 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN:

RELACIÓN LABORAL: La mitad de los docentes participantes son funcionarios de carrera.

Tabla 4.16: Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tiene con la Universidad?	Nº	%
Funcionario de carrera	13	52,0%
Funcionario interino	0	0,0%
Laboral indefinido	4	16,0%
Laboral temporal	8	32,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

ANTIGÜEDAD: Más de un 76% de los participantes prestan sus servicios docentes desde hace más de 10 años.

Tabla 4.17: Antigüedad.

Antigüedad	Nº	%
Menos de 1 años	1	4,0%
Entre 1 año y hasta 5 años	4	16,0%
Más de 5 años hasta 10 años	1	4,0%
Más de 10 años y hasta 20 años	10	40,0%
Más de 20 años	9	36,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

4.5.2.5. CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LA JORNADA

En este punto se valora el número de horas trabajadas por semana, horario, adaptabilidad de la jornada, trabajo en fines de semanas, exigencias de disponibilidad, trabajo doméstico familiar.

HORAS SEMANALES: El 40% de los docentes participantes trabajan más de 40 horas semanales.

Tabla 4.18: Horas semanales

Horas trabajadas semanalmente	Nº	%
30 horas o menos	6	24,0%
de 31 a 35 horas	1	4,0%
de 36 a 40 horas	8	32,0%
de 41 a 45 horas	5	20,0%
más de 45 horas	5	20,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

HORARIO: Casi la mitad de la muestra tiene jornada flexible.

Tabla 4.19: Horario

¿Cuál es su horario de trabajo?	Nº	%
jornada partida (mañana y tarde)	6	24,0%
jornada continuada de mañana	7	28,0%
jornada continuada de tarde	0	0,0%
jornada flexible	12	48,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados

ADAPTABILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO: El personal docente dispone de poca adaptabilidad en los horarios de entrada y salida ya que están limitados por las clases.

Tabla 4.20: Adaptabilidad del tiempo de trabajo.

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	Nº	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	13	52,0%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	7	28,0%
Tengo hasta 30 minutos de margen	0	0,0%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0,0%
Tengo más de una hora de margen	5	20,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

DÍAS LABORABLES: Un 80% de la muestra trabaja de lunes a viernes. Los docentes que trabajan en fin de semana lo hacen de forma ocasional.

Tabla 4.21: Días laborables.

¿Cuántos días de la semana trabaja en la Universidad?	Nº	%
De lunes a viernes	20	80,0%
De lunes a sábado	1	4,0%
Fines de semana	0	
De lunes a miércoles	0	
De miércoles a viernes	0	
Días alternos	2	8,0%
Otros	1	4,0%
No contesta	1	4,0%
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

HORA DE ENTRADA Y SALIDA: La variación en los horarios de entrada y salida es ocasional.

Tabla 4.22 Hora de entrada y salida.

¿Qué margen de adaptación tiene en la hora de entrada y salida?	Nº	%
Siempre + Muchas veces	1	4,0%
Algunas veces	4	16,0%
Sólo alguna vez + Nunca	20	80,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

VARIACIONES EN LOS DÍAS DE TRABAJO: La variación en los días laborales es ocasional.

Tabla 4.23 Días de la semana

¿Con que frecuencia le cambian los días de la semana que tiene establecido trabajar?	Nº	%
Siempre	2	8,0%
Muchas veces	0	
Algunas veces	11	44,0%
Nunca	12	48,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR: Casi la mitad de la muestra son los principales responsables de las tareas familiares y/o domésticas.

Tabla 4.24 Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico realiza usted?	Nº	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	12	48,0%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	9	36,0%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	3	12,0%
Sólo hago tareas muy puntuales	1	4,0%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

4.5.2.6 CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO:

CUANTÍA DEL SALARIO: El 20% que dispone de salarios inferiores al salario mínimo interprofesional corresponde a Profesores Asociados con desempeño parcial en la Universidad.

Tabla 4.25: Cuantía del salario

Aproximadamente ¿cuánto cobra neto al mes?	Nº	%
300 euros o menos	0	0,0%
Entre 301 y 450 euros	0	0,0%
Entre 451 y 600 euros	5	20,0%
Entre 601 y 750 euros	0	0,0%
Entre 751 y 900 euros	0	0,0%
Entre 901 y 1.200 euros	1	4,0%
Entre 1.201 y 1.500 euros	2	8,0%
Entre 1.501 y 1.800 euros	3	12,0%
Entre 1.801 y 2.100 euros	4	16,0%
Entre 2.101 y 2.400 euros	5	20,0%
Entre 2.401 y 2.700 euros	4	16,0%
Entre 2.701 y 3.000 euros	1	4,0%
Más de 3.000 euros	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO: El 88% de los PDI poseen salario fijo.

Tabla 4.26: Composición del salario.

Su salario es:	Nº	%
Fijo	22	88,0%
Una parte fija y otra variable	3	12,0%
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

CORRESPONDENCIA SALARIO TRABAJO: En el 92% de los encuestados su categoría profesional está reconocida salarialmente.

Tabla 4.27: Correspondencia trabajo-salario.

¿El trabajo que realiza se corresponde con la categoría o grupo profesional que tiene reconocido salarialmente?	Nº	%
Sí	23	92,0%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente	2	8,0%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

SATISFACCIÓN SALARIO: El 64% de los encuestados considera adecuado su salario.

Tabla 4.28: Satisfacción salario

¿Considera adecuado su salario?	Nº	%
Sí	16	64,0%
No	9	36,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

PROMOCIÓN: El 60% de los PDI han ascendido de categoría desde que desempeñan su trabajo en la universidad.

Tabla 4.29: Promoción

Desde que entró en la universidad, ¿ha ascendido de categoría o grupo profesional?	Nº	%
Sí	15	60,0%
No	10	40,0%
No contesta	0	
Total	25	

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de los resultados.

4.5.3 PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN:

La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo), y más favorable para la salud (verde).

En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en el Campus Universitario Duques de Soria, para cada puesto de trabajo, departamento o sección y por sexo. El objetivo de esta tabla es mostrar visualmente cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales, su localización y posibles desigualdades.

Los datos están ordenados según el porcentaje de docentes en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla, y la última es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

Tabla 4.30: Exposiciones en Campus Universitario Duques de Soria ordenadas en función del porcentaje de docentes en la situación más desfavorable para la salud.

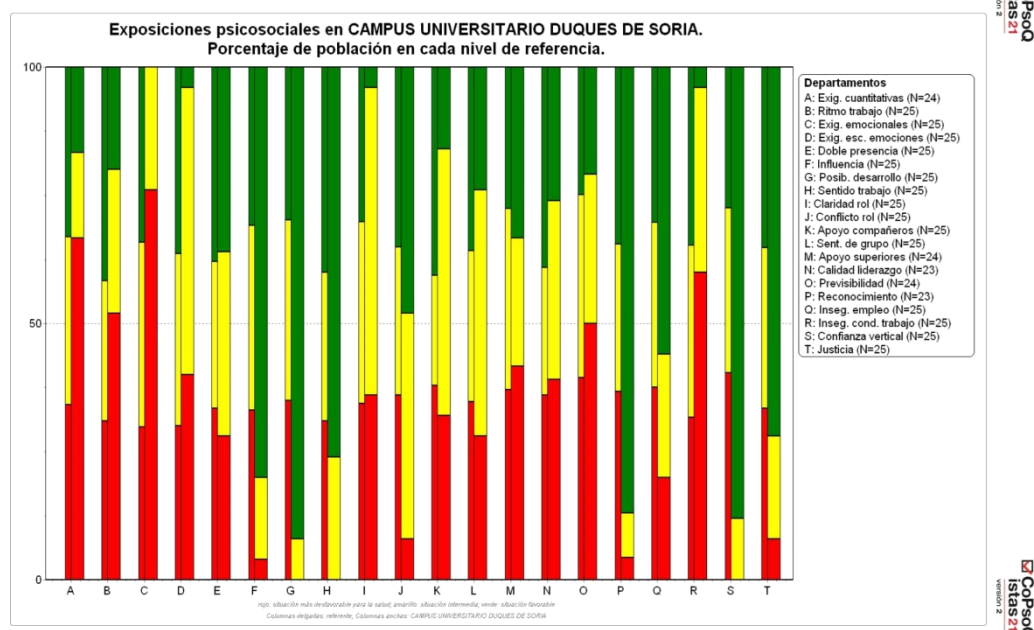
DIMENSIÓN	MÁS DESFAVORABLE	SITUACIÓN INTERMEDIA	MÁS FAVORABLE
Exigencias emocionales	76	24	0
Exigencias cuantitativas	66,7	16,7	16,7
Exigencias psicológicas cognitivas	60	36	4
Ritmo de trabajo	52	28	20
Previsibilidad	50	29,2	20,8
Apoyo social de superiores	41,7	25	33,3
Exigencias de esconder emociones	40	56	4
Calidad de liderazgo	39,1	34,8	26,1
Claridad de rol	36	60	4
Apoyo social de compañeros	32	52	16
Doble presencia	28	36	36
Sentimiento de grupo	28	48	24
Inseguridad sobre el empleo	20	24	56
Conflicto de rol	8	44	48
Justicia	8	20	72
Reconocimiento	4,3	8,7	87
Influencia		16	80
Posibilidades de desarrollo	4	8	92
Sentido del trabajo	0	24	76
Confianza vertical	0	12	88

Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

A continuación, analizaremos la información que muestra la anterior Tabla, aunque ordenada por grupos de dimensiones.

En el siguiente gráfico aparecen dos columnas: las columnas gruesas representan la situación de exposición de los riesgos analizados; la columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación del Campus Universitario Duques de Soria, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición del estudio fuera igual que la de la población de referencia, la zona roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

Gráfico 4.9: Porcentaje de población en cada factor psicosocial.



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

El gráfico muestra la proporción de docentes en cada situación de exposición para las dimensiones estudiadas.

Podemos observar que un 76% de los trabajadores objeto de estudio está en la situación más desfavorable para su salud en la dimensión de exigencias emocionales; un 66.7% en la dimensión de exigencias cuantitativas; un 60% en la dimensión de inseguridad sobre las condiciones de trabajo; un 52% en la dimensión de ritmo de trabajo; y un 50% en la dimensión de previsibilidad.

A continuación analizaremos dónde se localiza cada exposición que incluye una mayor proporción de docentes distribuidos por puestos de trabajo, facultades y sexo.

La siguiente tabla nos permite observar los PDI que se encuentran en una situación más desfavorable (en las que predomine el color rojo) y cuáles se encuentran en una situación más favorable (donde predomina el color verde), localizando de forma rápida la existencia de desigualdades de exposición para cada una de las dimensiones de riesgo.

Tabla 4.31: Localización de las exposiciones en Campus Duques de SORIA

		E-xigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	E-xigencias emocionales	E-xigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia	
Puestos	CATEDRÁTICO																					
	PROFESOR TITULAR	Red	Red	Red	Red	Red	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
	PROFESOR ASOCIADO	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
	PROFESOR COLABORADOR	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
Departamentos	FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
	FACULTAD DE EDUCACIÓN	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
	FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
	FACULTAD DE ENFERMERÍA	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
	E. U AGRICOLAS	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
	FACULTAD DE FISIOTERAPIA	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
Sexo	Mujeres	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver
	Hombres	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver	Ver

Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

Esta tabla nos permite observar que, respecto a los puestos de trabajo, los profesores titulares son los que aparecen más afectados por los distintos riesgos psicosociales, destacando en la zona roja 10 de los riesgos estudiados. Les siguen los Profesores Ayudantes Doctor con 8 riesgos. Los Profesores Asociados, quizás debido al reducido número de horas de trabajo, poseen unas tasas de riesgos más adecuadas.

En relación con las distintas Facultades, destaca el dato de la EU Agrícolas, que posee 12 riesgos en la zona más desfavorable para la salud, pero también debemos tener en cuenta que tan solo se respondió un único cuestionario, por lo que la muestra no resulta representativa.

En relación con la Facultad de CC Empresariales y del Trabajo, con mayor participación (9 cuestionarios), presenta 8 factores en la zona menos favorable para la salud.

Respecto al sexo, las mujeres poseen 7 riesgos más desfavorables, frente a los 4 de los hombres, pero al igual que en el anterior apartado la participación de mujeres frente a hombres es muy diferenciada. De los cuestionarios recibidos, 76% corresponden a mujeres frente a un 24% hombres.

4.5.4 EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

A continuación, analizaremos de forma pormenorizada los datos de cada una de las dimensiones psicosociales en los que el método presenta resultados, ordenadas de mayor a menor porcentaje de exposición.

Si estuviéramos ante una evaluación de riesgos, y de acuerdo con lo que prevé la legislación y la lógica preventiva, priorizaríamos la actuación teniendo en cuenta, en

primer lugar, los riesgos con mayor número de personas expuestas. Siguiendo esta lógica, la actuación prioritaria se centraría en la exposición que se encuentra detrás de estas dimensiones, que son las que ubican en la situación más desfavorable para su salud a más de 50% del colectivo estudiado.

Seguiremos este criterio, estudiando de forma detalla aquellos factores cuya situación más desfavorable supera el 50% del colectivo, sin perjuicio de que adicionalmente a lo exigido en una evaluación de riesgos, analicemos, de forma más breve, el resto de los factores psicosociales, que afectan a una menor proporción del colectivo estudiado, pero que no por ello dejan de afectar a la salud de los trabadores.

4.5.4.1 Factores con mayor prevalencia de exposición (superiores al 50%)

4.5.4.1.a EXIGENCIAS EMOCIONALES:

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, las que nos hacen involucrarnos en la situación emocional derivadas de las relaciones interpersonales, y especialmente cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios.

Posible origen: En las ocupaciones más sociales y que establecen relaciones, como es en este caso concreto con estudiantes, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse, por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Prevalencia de la exposición. Un 76% de los PDI están expuestos a la situación más desfavorable, un 24% a la intermedia, y un 0% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias emocionales.

Tabla 4.32: Distribución de frecuencias por respuestas (exigencias emocionales)

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez+ Nunca	No contesta
¿Le cuesta olvidar los problemas de trabajo?	40%[N=11]	36,0%[N=9]	16%[N=5]	[N=0]
¿Se producen en su trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	32%[N=8]	52%[N=13]	16%[N=4]	[N=0]
¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	32% [N=8]	32%[N=8]	36% [N=9]	[N=0]

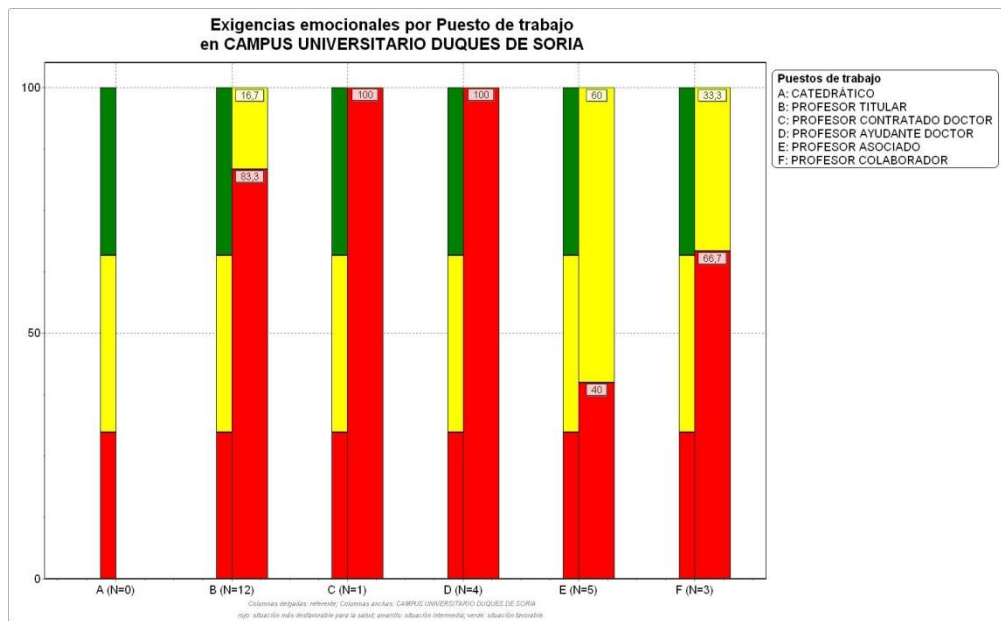
Fuente: Elaboración propia con los datos del estudio.

Según los datos obtenidos, a los PDI les cuesta olvidar los problemas de trabajo y les afectan notablemente las situaciones laborales. A continuación, los gráficos nos muestran la distribución por puestos de trabajo y por sexo.

Prevalencia de exposición a exigencias emocionales por puesto de trabajo:

Este gráfico nos permite observar el alto nivel de exposición a este riesgo, superando muy por encima al de la muestra de población de referencia, muy afectados principalmente los puestos de Profesor Contratado Doctor, Profesor Ayudante Doctor y Profesor Titular.

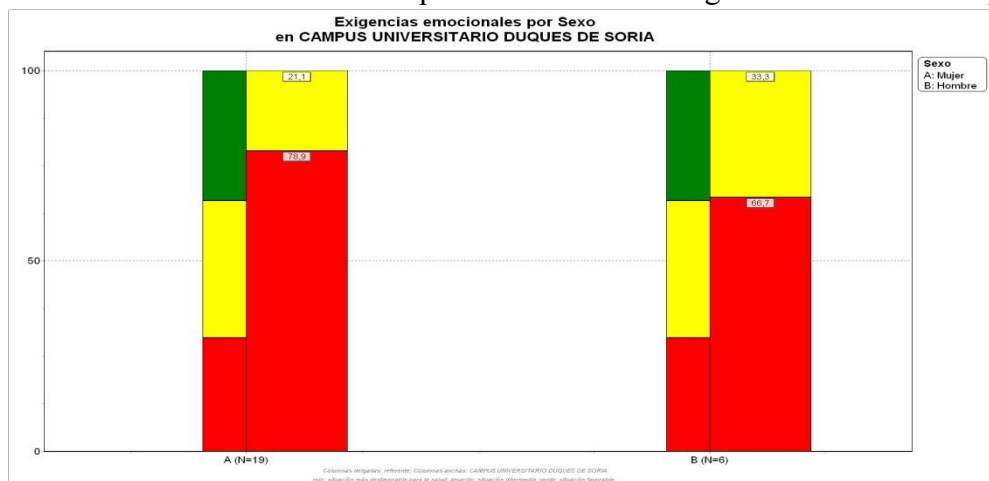
Gráfico 4.10: Prevalencia de exposición a exigencias emocionales por puesto de trabajo.



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

Prevalencia de exposición al factor exigencias emocionales por sexo: Este gráfico nos muestra una exposición superior a las exigencias emocionales del colectivo femenino frente al masculino.

Gráfico 4.11: Prevalencia de exposición al factor exigencias emocionales por sexo



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

MEDIDAS PREVENTIVAS (Exigencias emocionales):

El amplio sentido vocacional de la profesión supone un vínculo continuado entre el docente y el alumno, y para ello el docente debe reunir unas aptitudes y actitudes en tres ámbitos: poseer habilidades disciplinares, es decir, ser especialista en la materia; una formación pedagógica que genere las condiciones adecuadas para que los alumnos adquieran conocimientos; y cualidades personales, como la capacidad de comunicación, motivación, escucha y habilidades en gestión de equipos y conflictos, entre otras. El docente debe adaptarse a las características del alumnado y a las necesidades de la sociedad.

Es complejo proponer medidas preventivas para este tipo de exigencias vinculadas con las emociones, ya que el origen, en este caso, está en la relación con el alumnado, por lo tanto no es posible eliminar el riesgo. Se tendrán que adoptar medidas de protección individual mediante la adquisición de habilidades individuales y específicas para afrontarlos, a través de formaciones y, si fuese necesario, supervisión psicológica.

En algunas ocasiones, el origen de las exigencias emocionales podría derivar de las relaciones entre compañeros o superiores. En este caso, las medidas a adoptar consistirían en la promoción de la comunicación a todos los niveles y desarrollo de procedimientos justos y participativos, según cada caso concreto.

4.5.4.1.b. EXIGENCIAS CUANTITATIVAS:

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Estas exigencias serán más altas cuando la cantidad de trabajo sea superior al que podemos realizar en el tiempo asignado.

Posible origen. Están relacionadas principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial, inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Prevalencia de la exposición. Un 66,7% de docentes está expuesto a la situación más desfavorable, un 16,7% a la intermedia y un 16,7% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias cuantitativas.

Tabla 4.33: Distribución de frecuencias por respuestas (exigencias cuantitativas)

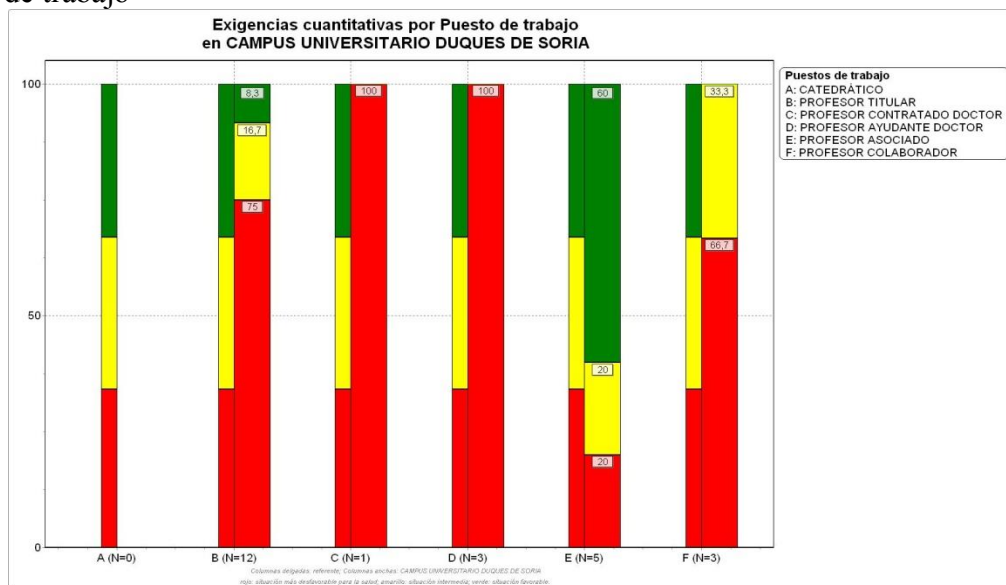
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	50% [N=12]	25% [N=6]	25% [N=6]	[N=1]
¿Tiene tiempo suficiente de llevar al día su trabajo?	44% [N=11]	40% [N=10]	16% [N=4]	[N=0]
¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	28% [N=7]	52% [N=13]	20% [N=5]	[N=0]

Fuente: Elaboración propia con los datos del estudio.

Destaca el 50,0% de encuestados que responde que la distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo, y un 60% manifiesta que siempre o muchas veces tiene que trabajar muy rápido.

Prevalencia de exposición a exigencias cuantitativas por puesto de trabajo: Los Profesores Contratados Doctores y los Profesores Ayudantes Doctores tienen una exposición máxima respecto a los riesgos derivados de la cantidad de trabajo, alcanzando un 100%. Los Profesores Titulares y los Profesores Colaboradores superan ampliamente los datos de la población de referencia con un 75% y 66.7%, respectivamente. Son los Profesores Asociados los que tienen un valor inferior (20,0%) al de la población de referencia.

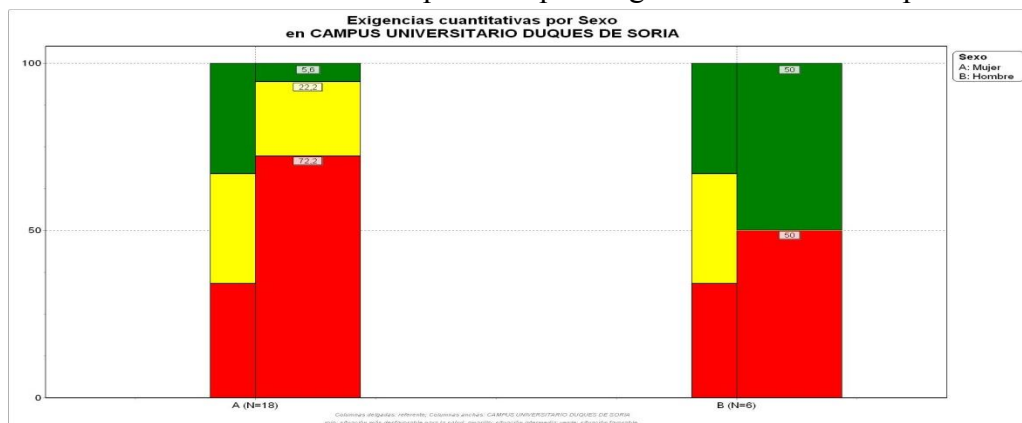
Gráfico 4.12: Prevalencia de exposición a exigencias emocionales por puesto de trabajo



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

Prevalencia de exposición por exigencias cuantitativas por sexo: En relación a los resultados por sexo, existe un mayor porcentaje de exposición entre mujeres (72.2%) que entre hombres (50,0%).

Gráfico 4.13: Prevalencia de exposición por exigencias cuantitativas por sexo



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

MEDIDAS PREVENTIVAS (Exigencias cuantitativas):

La incorporación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), ha producido un incremento de las competencias de los docentes en los tres bloques de tareas: docencia, investigación y gestión.

A la tarea docente debe añadirse la realización de seminarios, tutorías, tutela y evaluación de trabajos de fin de grado, entre otros. Según refiere el Estudio de Riesgos Psicosociales del PDI en las Universidades Públicas se debería realizar una distribución razonada de la carga objetiva entre el personal existente, para analizar si el PDI soporta una excesiva carga lectiva y así poder valorar si es necesario un mayor número de docentes.

La investigación es el aspecto más valorado en el sistema de reconocimientos para promoción, pero, en este aspecto, si la carga docente es elevada, disminuye la posibilidad de desarrollo investigador. Para mejorar esta situación, se debería planificar, de forma realista, las necesidades docentes e investigadoras en cada Departamento.

Las tareas de gestión se han visto incrementadas. Las tareas administrativas necesarias para realizar las distintas solicitudes o reconocimientos suponen, a menudo, una excesiva burocratización en los procesos.

A nivel general las medidas a tener en cuenta están basadas en el establecimiento de exigencias razonables, y en la adecuada planificación y distribución de tareas, así como en la dotación de los recursos humanos necesarios para poder conseguir los objetivos establecidos.

4.5.4.1.c. EXIGENCIAS COGNITIVAS:

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

Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, y favorecer la salud en tanto que promocionan el aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente en la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento en el trabajo.

Posible origen. Tienen que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad, variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, debemos, además, cuestionarnos si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo.

Prevalencia de la exposición. Un 60% de los docentes está expuesto a la situación más desfavorable, un 36% a la intermedia y un 4% a la más favorable para la salud respecto a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 4.34: Distribución de frecuencias por respuestas (exigencias cognitivas)

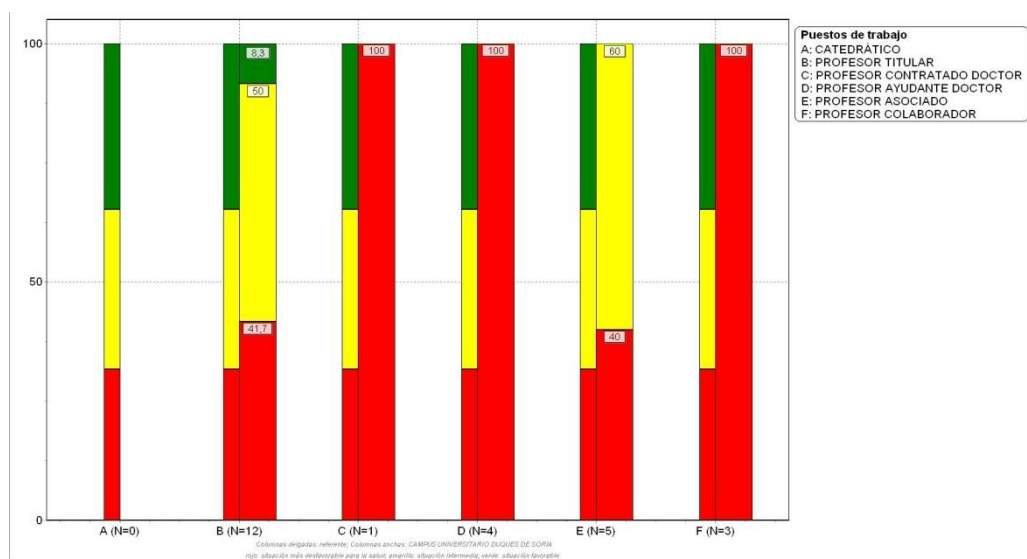
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
¿Su trabajo requiere memorizar muchas cosas?	72% [N=18]	24% [N=6]	4% [N=1]	[N=0]
¿Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida?	60% [N=15]	36% [N=9]	4% [N=1]	[N=1]
¿Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles?	40% [N=10]	44% [N=11]	16% [N=4]	[N=0]
¿Su trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	92% [N=23]	8% [N=2]	[N=0]	[N=0]

Fuente: Elaboración propia con los datos del estudio

Las cuatro cuestiones que miden la exposición a las exigencias cognitivas reflejan en un alto porcentaje en los requerimientos cognitivos y de toma de decisiones que soporta el personal docente universitario. Podemos observar que el 92% del PDI encuestado responde que su trabajo requiere manejar muchos conocimientos, el 72% afirma que su trabajo requiere memorizar muchas cosas y el 60% que tienen que tomar decisiones de forma rápida. Por tanto, de los cuatro aspectos que incluye esta dimensión, inicialmente se debería intervenir preventivamente sobre estos tres.

Prevalencia de exposición a exigencias cognitivas por puesto de trabajo: En relación con el puesto de trabajo que ocupan, cabe destacar niveles muy elevados de exposición en los Profesores Contratado Doctor, Profesor Ayudante Doctor y Colaborador, siendo inferior al 50% el resto de los docentes titulares y asociados.

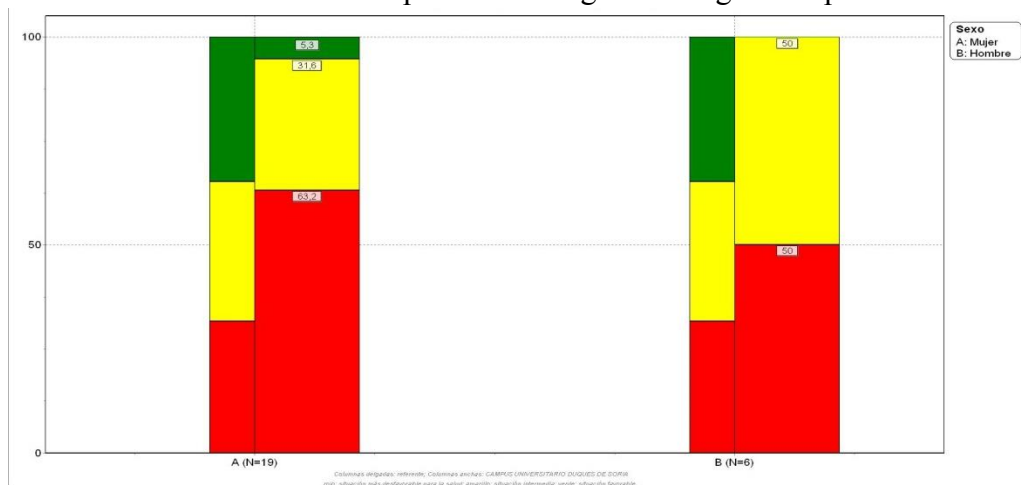
Gráfico 4.14: Prevalencia de exposición a exigencias cognitivas- puesto de trabajo



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

Prevalencia de exposición a exigencias cognitivas por sexo: En cuanto a la exposición, las mujeres se ven más afectadas en un 63,2% respecto al 50% en hombres.

Gráfico 4.15: Prevalencia de exposición a exigencias cognitivas por sexo



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

MEDIDAS PREVENTIVAS (Exigencias Cognitivas):

Como hemos reflejado anteriormente, los PDI tienen que desempeñar tareas de docencia, investigación y gestión. La labor investigadora es muy valorada en los procesos de promoción universitaria, tanto o más que la de docencia y gestión. Tenemos que hacer mención nuevamente a la incorporación de nuestra universidad al EEES, ya que exige a los docentes nuevas competencias.

La edad es un factor que influye en la exposición a las nuevas exigencias cognitivas, puesto que las personas jóvenes tienen más facilidad para adaptarse a los cambios y a las nuevas tecnologías, mientras que, a mayor edad, se puede generar inseguridad.

Se ha producido un cambio en las metodologías, criterios de evaluación, uso de las TIC'S. Para ello la organización tiene que planificar, establecer competencias, proporcionar recursos materiales y humanos para poder conseguir los objetivos marcados, y facilitar a los PDI la progresiva adaptación al nuevo sistema.

Respecto a los cursos de formación del profesorado suelen realizarse durante el horario de trabajo. Esto conlleva que el trabajo propio se acumule, provocando que la realización del mismo tenga que realizarse fuera del horario laboral. Por tanto, una tarea a añadir a las anteriormente mencionadas.

Se propone la implantación de planes de formación que cubran las demandas y las necesidades existentes en el profesorado, que proporcionen los medios para el adecuado manejo de las nuevas herramientas, y que sean impartidos de forma que no generen un incremento de carga de trabajo en los docentes.

4.5.4.1.d. RITMO DE TRABAJO:

Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.

Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales.

Prevalencia de la exposición a ritmo de trabajo: Un 52% de docentes está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto al ritmo de trabajo.

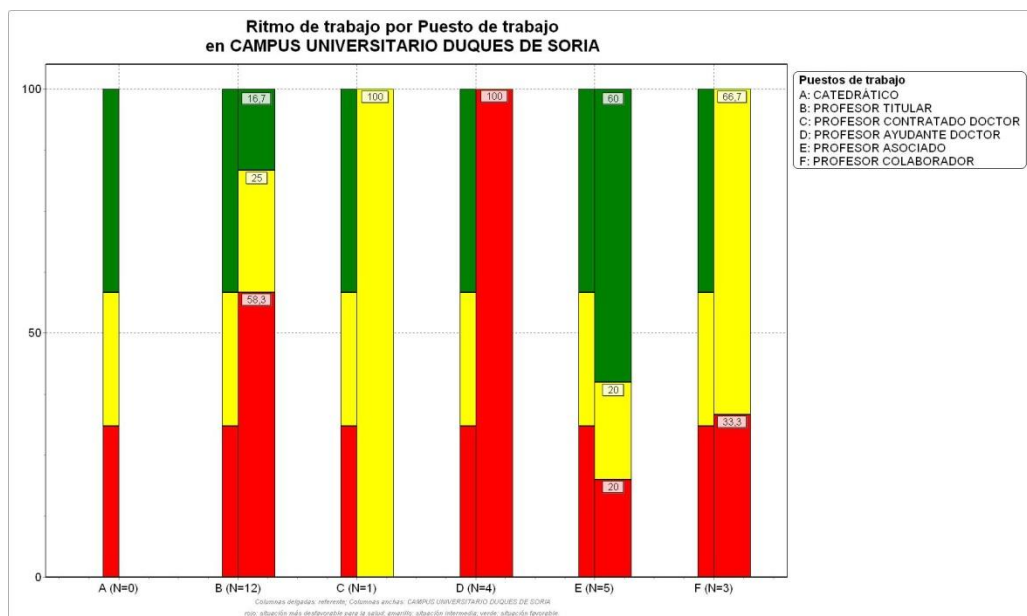
Tabla 4.35: Distribución de frecuencias por respuestas (ritmo de trabajo)

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
¿Tiene que trabajar muy rápido?	60% [N=15]	36% [N=9]	4% [N=1]	[N=0]

Fuente: Elaboración propia con los datos del estudio.

Prevalencia de exposición ritmo de trabajo por puesto de trabajo. La totalidad de los Profesores Ayudantes Doctores encuestados están expuestos a un ritmo de trabajo excesivo, seguido de los Profesores Titulares que en un 58,3% aparecen afectados por este riesgo.

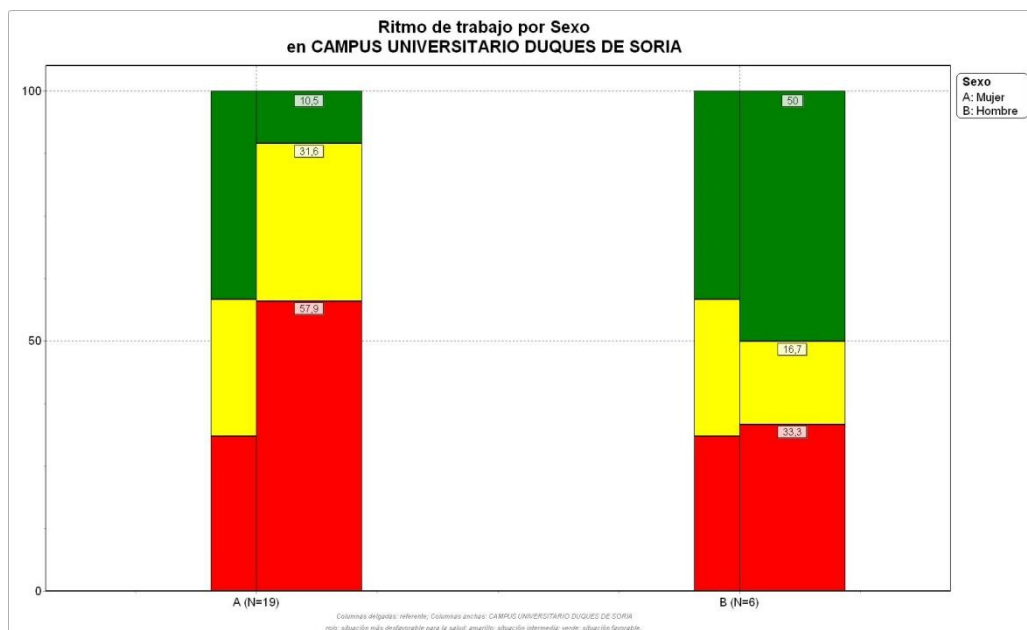
Gráfico 4.16: Prevalencia exposición a ritmo de trabajo por puesto de trabajo



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

Prevalencia exposición a ritmo de trabajo por sexo. La exposición a este factor es superior en mujeres con un 57,3% frente a 33,3% en hombres.

Gráfico 4.17: Prevalencia exposición a ritmo de trabajo por puesto de trabajo



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

MEDIDAS PREVENTIVAS (ritmo de trabajo):

Se relacionan estrechamente con las exigencias psicológicas cuantitativas y comparten el origen en muchos casos, y con el tiempo de trabajo, en su doble vertiente, cantidad y distribución. Las múltiples tareas de los PDI de docencia, investigación y gestión, provoca trabajar a un ritmo de trabajo muy alto, estando sujetos a la presión de tiempo.

Las medidas a tener en cuenta recaen en el establecimiento de exigencias razonables y en una planificación adecuada, así como en los recursos humanos necesarios para poder conseguir los objetivos establecidos.

4.5.4.1.e. 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).

Posible origen. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas, y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Prevalencia de la exposición. Un 50% de docentes está expuesto a la situación más desfavorable, un 29,2% a la intermedia y un 20,8% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

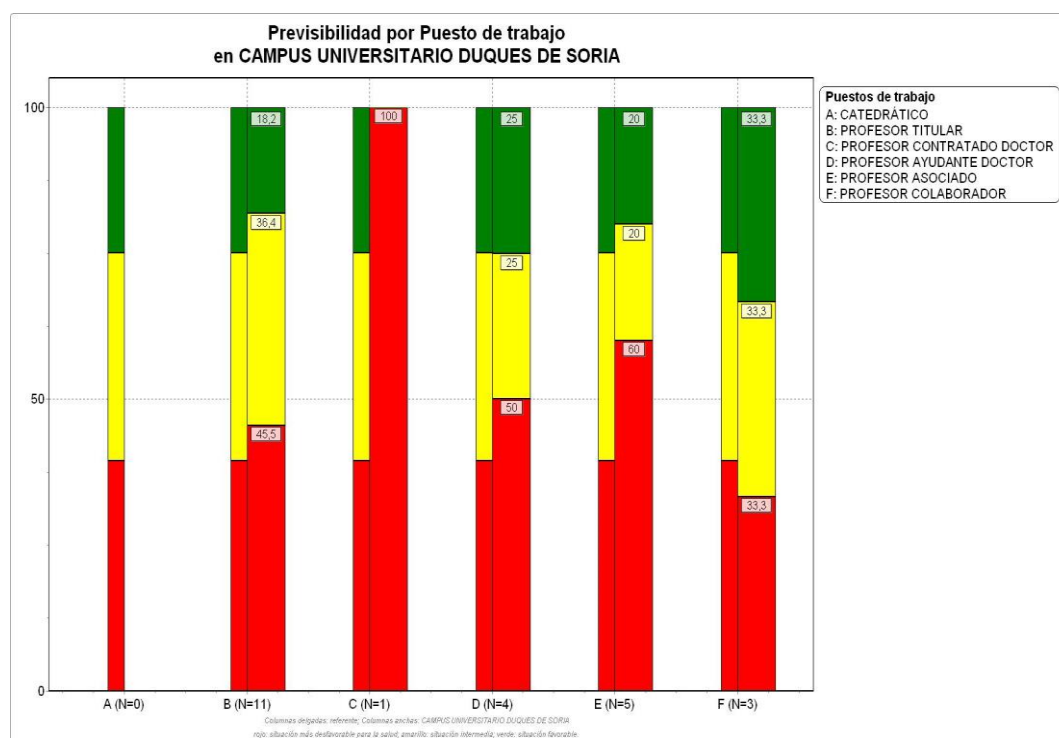
Tabla 4.36: Distribución de frecuencias por respuestas (previsibilidad)

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
¿Se le informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	45,8% [N=11]	25% [N=6]	29,2% [N=7]	[N=1]
¿Recibe toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	50% [N=12]	33,3% [N=8]	16,7% [N=4]	[N=1]

Fuente: Elaboración propia con los datos del estudio.

Prevalencia de exposición a previsibilidad por puesto de trabajo: Los puestos más afectados son los de Profesor Asociado (60,0%), seguido de Profesor Ayudante Doctor (50,0%) y Profesor Titular (45,5%). No tenemos en cuenta el dato de Profesor Contratado Doctor por existir un único cuestionario.

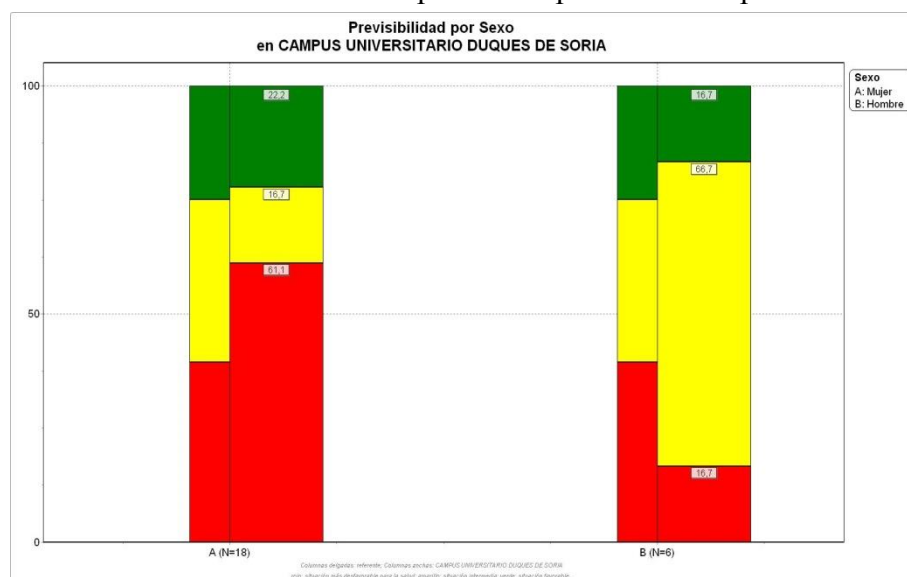
Gráfico 4.18: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

Prevalencia de exposición a previsibilidad por sexo: Respecto a los datos en función de sexo es muy superior en mujeres (61,1%) que en hombres (16,7%).

Gráfico 4.19.: Prevalencia de exposición a previsibilidad por sexo



Fuente: Aplicación informática del método CoPsoQ-istas21 con datos estudiados

MEDIDAS PREVENTIVAS (previsibilidad):

Respecto a la valoración general de los datos cabe tener en cuenta la reciente reforma en el Sistema Educativo Universitario Europeo, que ha supuesto numerosos cambios en la organización, así como por el uso de las nuevas tecnologías. En primer lugar, cambios desde el punto de vista organizativo, referentes a la adaptación de nuevas enseñanzas y de los títulos oficiales universitarios a los determinados por la Declaración de Bolonia. Por otro lado, desde el punto de vista tecnológico, el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC'S), han determinado la necesidad por parte de los docentes de adquirir formación en estas materias y en las metodologías activas para su correcto uso.

En conclusión, los docentes requieren formación adecuada para asumir los cambios mencionados y de este modo adaptarse de forma favorable al Espacio Europeo de Educación Superior.

Una vez analizados los factores con prevalencia de exposición que afectan a más del 50% de la población de estudio, pasamos a detallar brevemente los factores con prevalencia de exposición inferiores al 50%.

4.5.4.2. Factores con mayor prevalencia de exposición (inferior al 50%)

4.5.4.2.a APOYO SOCIAL DE SUPERIORES

Va referido al grado de ayuda que recibe y en el momento necesario por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo para el trabajo del equipo, departamento, sección o área que

gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Prevalencia de la exposición. Un 41,7% de docentes está expuesto a la situación más desfavorable, un 25% a la intermedia y un 33,3% a la más favorable para la salud respecto al apoyo social de superiores.

En relación con el puesto de trabajo la exposición es desigual en esta dimensión. Destacan, por encontrarse en peor situación, los Profesores Titulares (54,5%).

Por sexos, la exposición es ligeramente superior entre hombres (50,0%) que entre mujeres (36,9%).

MEDIDAS PREVENTIVAS (apoyo social a superiores):

En la estructura universitaria, el concepto de superior jerárquico suele recaer en órganos unipersonales. Habitualmente estas responsabilidades son desempeñadas por personal docente que posee el cargo de forma temporal.

La capacidad para resolver conflictos es una de las habilidades básicas que debe poseer un buen líder, por ello es preciso señalar la necesidad de formar a los superiores jerárquicos en habilidades de liderazgo y posteriormente dotarles de las herramientas necesarias para poder desarrollar esas habilidades.

Resulta necesario establecer una adecuada gestión de la calidad, aplicando planes de mejora de la calidad, implicando a la totalidad de los docentes para colaborar en sus respectivos ámbitos de competencias.

Se proponen varias herramientas para conseguirlo:

- Identificación de los puntos fuertes y débiles de la organización, a través de una evaluación de la Institución en general, medios materiales y humanos, formación de los docentes, actividades investigadoras, asesoramiento y otros servicios que realicen los miembros integrantes.
- Identificar las mejoras que se deben realizar en función de la coordinación, de la existencia de medios materiales, recursos de formación, etc.
- Identificar los objetivos a alcanzar, nivel de cumplimiento y medidas propuestas para obtenerlos.
- Compartir la información con la Comunidad Universitaria para facilitar la participación e intercambio de opiniones.

En resumen, resulta necesario implantar un sistema de gestión orientado a la mejora del funcionamiento del sistema universitario.

4.5.4.2.b EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

Posible origen. En puestos de trabajo en los que es necesario mantener relaciones humanas estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. La relación de los docentes con el alumnado, compañeros y superiores son parte inherente e imprescindible en el desempeño del trabajo.

El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes. Este factor también puede verse afectado con la relación con superiores y compañeros de trabajo.

Prevalencia de la exposición. Un 40% de los PDI de referencia está expuesto a la situación más desfavorable, un 56% a la intermedia y un 4% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias de esconder emociones.

En función de los puestos de trabajo no existen datos representativos respecto a esta dimensión y todos son inferiores al 50%. En relación al sexo es un poco superior en el caso de las mujeres 42.1% que en hombres (33.3%).

MEDIDAS PREVENTIVAS (exigencias de esconder emociones):

Los puestos de trabajo evaluados presentan una relación directa con personas, esto requiere un trato adecuado a todos los alumnos y procurar la buena relación con compañeros docentes. En ocasiones se ven obligados a omitir las opiniones y esconder sentimientos ante el resto.

La formación en técnicas de asertividad y resolución de conflictos podrían ayudar a los docentes a asumir estas exigencias de forma menos nociva para su salud.

Se propone establecer mecanismos de participación efectiva para los docentes, que fomenten la participación durante la toma de decisiones relacionadas con la propia tarea, organización y planificación, así como las del Departamento del que forma parte, acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de todas las dimensiones del propio trabajo.

4.5.4.2.c CALIDAD DE LIDERAZGO

Estudia 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 anteriormente analizada.

Posible origen. Gestión realizada por el jefe inmediato en relación con la planificación del trabajo, la distribución de las tareas y la resolución de conflictos.

Prevalencia de la exposición. Un 39,1% de docentes está expuesto a la situación más desfavorable, un 34,8% a la intermedia y un 26,1% a la más favorable para la salud respecto a la calidad de liderazgo.

MEDIDAS PREVENTIVAS (calidad de liderazgo):

Las tareas principales de los Directores de Departamentos son la dirección y gestión del departamento, la organización y desarrollo de las enseñanzas de formación continua y postgrado con orientación al ejercicio profesional y la planificación del departamento. En él se tienen que coordinar y desarrollar las enseñanzas de las materias que tenga adscritas al mismo.

También tienen que resolver las situaciones difíciles, conflictos o discrepancias que puedan derivar de la asignación de las materias entre docentes.

En ocasiones, podría producirse alguna carencia en relación con la formación y habilidades, o derivada de la inexistencia de herramientas para resolver las distintas situaciones que puedan surgir en el departamento. El Director del Departamento también es la persona designada para resolver los conflictos relacionados con las dotaciones de plazas pendientes de cubrir en los departamentos.

Las principales medidas para evitar la exposición a los riesgos derivados de la calidad de liderazgo son los siguientes: definir procedimientos de gestión de personas para mejorar la resolución de conflictos y formar a los mandos directos en programas de gestión de equipos de trabajo.

4.5.4.2.d 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.

Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, el propio de cada trabajador/a y el de las demás personas de la organización (superiores, compañeros/as).

Prevalencia de la exposición. Un 36% de docentes estudiados está expuesto a la situación más desfavorable, un 60% a la intermedia y un 4% a la más favorable para la salud respecto a la claridad de rol.

MEDIDAS PREVENTIVAS (claridad de rol):

Es necesario, para el saludable desarrollo del trabajo, que el docente conozca su rol, tenga claros los objetivos que debe asumir, conozca las tareas que son de su responsabilidad y qué se espera del profesor en su trabajo, así como el margen de autonomía para la realización del mismo.

Como propuesta de medida preventiva debemos destacar la gestión de competencias, es decir, la definición de las competencias personales y profesionales asociadas a cada puesto. Las competencias constituyen un inventario de conocimientos, comportamientos y habilidades, que permiten a las personas de una organización alinear su desempeño con la estrategia corporativa.

Complementando la anterior propuesta, debe facilitarse la comunicación entre docentes, departamentos, superiores jerárquicos y mandos intermedios, favoreciendo la participación a través de sus propuestas o sugerencias de mejora, estableciendo un plan de comunicación interna.

4.5.4.2.e. APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS

La presencia o ausencia relativa de recursos de apoyo psicológico provenientes de los compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Posible origen. Determinadas prácticas de gestión de personal pueden dificultar, en ocasiones, la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, en la medida en la que dichas prácticas fomenten un exceso de competitividad, o aparenten que la asignación de tareas, cambios de horarios, de centro, etc., se realiza de forma arbitraria o no transparente. Un adecuado apoyo social por parte de los compañeros puede mitigar esta problemática.

Prevalencia de la exposición. Un 32% de los docentes universitarios está expuesto a la situación más desfavorable, un 52% a la intermedia y un 16% a la más favorable para la salud respecto al apoyo social de compañeros.

MEDIDAS PREVENTIVAS (apoyo social a compañeros):

En el análisis relativo a los datos de la dimensión de apoyo social, todos los puestos de estudio son inferiores al 50% en la situación más desfavorable. No obstante, pueden proponerse medidas de actuación para evitarlo o que vayan dirigidas específicamente a sectores que puedan estar más expuestos a este riesgo.

La medida preventiva principal es la formación en trabajo en equipo y planes de comunicación sobre las decisiones de los/as superiores inmediatos de tal forma que exista transparencia y objetividad en las valoraciones y en la transmisión de información.

Para favorecer el apoyo social es necesario que las personas se comporten entre sí de modo que efectivamente se genere apoyo social. Así lo expone el INSHT a través de la NTP 439 describiendo el papel fundamental de la formación y el entrenamiento: “No basta con indicar a las personas que ofrezcan más apoyo social sino que es preciso instruirlos y entrenarlos para ofrecer los cuatro tipos de apoyo. Es el apoyo emocional el que parece más importante para el estrés y la salud, más general en sus efectos, pero también el más difícil de transmitir como habilidad. Por ello debe ser el foco central de los esfuerzos de entrenamiento. Pero éstos no sólo deben orientarse a la toma de conciencia y al aprendizaje, sino también al uso continuo de tales habilidades sociales. Por ello, su uso debe ser recompensado y reforzado en todos los niveles de la organización”. Así mismo recomienda una focalización estratégica, dirigida a aquellos trabajadores y contextos laborales caracterizados por altos niveles de estrés laboral.

4.5.4.2.f. DOBLE PRESENCIA

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta.

Prevalencia de la exposición. Un 28% de docentes está expuesto a la situación más desfavorable, un 36% a la intermedia y un 36% a la más favorable para la salud respecto a la doble presencia.

Cabe destacar que el 41,7/% de los Profesores Titulares se ven expuestos a la situación más desfavorable, aunque superior a la media de referencia. En el resto de los puestos los niveles son bastante inferiores.

Respecto al sexo, se observan diferencias en la prevalencia de exposición al nivel más desfavorable, un 31,6% en el caso de mujeres y un 16,7% en el caso de hombres. Ambos datos son inferiores a la media de referencia.

MEDIDAS PREVENTIVAS (doble presencia):

La carga de trabajo en los docentes viene dividida en tres grupos de tareas: la docencia, la investigación y la gestión. Una parte importante de su trabajo es la docencia, pero para poder promocionarse resultan fundamentales, según la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), las labores de investigación. También son valoradas en las promociones otras actividades de gestión o representación universitaria, en ocasiones difíciles de compatibilizar con la docencia y vida familiar.

A pesar de la flexibilidad en el horario, exceptuando las horas establecidas para impartir clase, el resto del tiempo tienen que dedicarlo a la investigación y a la gestión. El tiempo de investigación es indeterminado y no garantiza siempre el resultado que se persigue a pesar de la dedicación y esfuerzo, y en muchas ocasiones, este trabajo se realiza en el denominado “tiempo social”.

Las dos principales causas de riesgo relacionadas con la doble presencia vienen dadas por la excesiva carga de trabajo y la flexibilidad para hacer gran parte de tareas en el denominado tiempo social, especialmente en el caso de las mujeres.

Es un dato a tener en cuenta, el número inferior de mujeres en puestos de responsabilidad en la Universidad frente a la mayoría de mujeres en el colectivo de docentes y estudiantes universitarios. Constituye, en el ámbito laboral, “la contradicción entre los avances que la mujer ha realizado y los obstáculos a que todavía se enfrenta, sobre todo cuando intenta llegar a ocupaciones de liderazgo dominadas por los hombres (techo de cristal)” Ovejero (2010:154).

4.5.4.2.g. 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.

Posible origen. Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

Prevalencia de la exposición. Un 28% de los docentes está expuesto a la situación más desfavorable, un 48% a la intermedia y un 24% a la más favorable para la salud respecto al sentimiento de grupo. Todos los puestos analizados están por debajo del 50% en la situación más desfavorable.

MEDIDAS PREVENTIVAS (sentimiento de grupo):

Esta dimensión está directamente relacionada con otras dimensiones como el apoyo social de superiores, apoyo social de compañeros y posibilidad de relación social.

El sentimiento de pertenencia al grupo es una necesidad social básica: “Se entra en el grupo por nuestra gran necesidad de pertenencia y, una vez dentro del grupo, es la interdependencia de sus miembros y el tipo de interacción que en él predomina lo que va conformando nuestra forma de comportarnos y hasta nuestra manera de ser, es decir, nuestra personalidad” Ovejero (2010:92).

La principal medida preventiva para mejorar el sentimiento de grupo recae en el fomento del trabajo en equipo.

Tal y como refleja el Anexo XI del Manual del método CoPsoq-istas “el apoyo de compañeros y superiores en la realización del trabajo se ha mostrado beneficioso para la salud y moderador de los efectos nocivos de las altas exigencias y el bajo control. Para mejorar el apoyo en el trabajo primero es necesario facilitar la relación social (sin relaciones sociales no puede existir apoyo), evitando los puestos de trabajo aislados, y en segundo lugar, proporcionar las condiciones organizativas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros y entre superiores y trabajadores en la realización de las tareas. Introducir el trabajo en equipo es una buena fórmula para ello. La plataforma necesaria sería fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo (las tareas asignadas, objetivos y margen de autonomía). Con ello además mejoramos la claridad de rol, que, por cierto, no debe implicar la excesiva normativización del trabajo.”

4.5.4.2.h INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Es la preocupación por el futuro en relación al trabajo desempeñado.

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 20% de docentes del Campus está expuesto a la situación más desfavorable, un 24% a la intermedia y un 56% a la más favorable para la salud respecto a la inseguridad sobre el empleo.

MEDIDAS PREVENTIVAS (inseguridad sobre el empleo):

La mayor parte de los docentes que han respondido este cuestionario son funcionarios de carrera, lo que muestra una menor preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo.

En relación con los trabajadores contratados laborales, sufren mayor estrés psicológico y mayores desordenes en su salud, debido a mayores exposiciones psicosociales de inseguridad y cambios en las condiciones laborales.

En el caso de los Profesores Asociados, son profesionales reconocidos en otros ámbitos y que desarrollan su tarea docente de forma limitada y puntual, por lo que su medio de vida no depende únicamente de la docencia universitaria. De ahí que la preocupación respecto a la inseguridad sea inferior respecto a otros puestos.

Las medidas para aminorar esta dimensión recaen en las mejoras en las condiciones laborales y en los convenios, el fomento de la estabilidad en el puesto de trabajo, planes de carrera, y la implementación de sistemas objetivos de promoción.

El uso de una u otra fórmula contractual no es inocuo respecto a la salud, según estudios recientes. “Los trabajadores con relaciones laborales por tiempo determinado en comparación con los trabajadores contratados a través de fórmulas indefinidas sufren mayor estrés psicológico, mayores desórdenes musculoesqueléticos y mortalidad prematura, sugiriendo que estos efectos en salud tendrían que ver con las exposiciones psicosociales de inseguridad y las relacionadas con el subempleo” (D'Souza, R.M. y otros (2003).

4.5.4.2.i. CONFLICTO DE ROL

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

Posible origen. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos o cuando tiene que elegir entre órdenes contradictorias.

Prevalencia de la exposición. Un 8% de docentes está expuesto a la situación más desfavorable, un 44% a la intermedia y un 48% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

MEDIDAS PREVENTIVAS (conflicto de rol):

Según los datos obtenidos, los PDI sufren en poca medida la exposición a la dimensión conflicto de rol.

Podrían existir casos concretos en los que se vieran expuestos a este riesgo y para el que deberían tomarse medidas preventivas, en concreto, tras la reciente incorporación al Sistema Universitario Europeo. Las reestructuraciones organizacionales podrían provocar algunas situaciones en las que los docentes sufran

ambigüedad y/o conflicto de roles. Para ello es necesario que el docente sea conocedor de su rol, tenga claros los objetivos a asumir, las tareas de las que es responsable y el margen de autonomía para poder desempeñar su trabajo.

Como medida preventiva se recomienda la previa anticipación de este tipo de situaciones, y la promoción de mecanismos preventivos que puedan ayudar a eliminar las posibles áreas de ambigüedad. Puede resultar de utilidad un sistema de comunicaciones transparente, fiable, con credibilidad, que reduzca la aparición de falsos rumores y las confusiones a que éstos den lugar.

“Entre las formas de afrontamiento de las situaciones de conflicto y/o ambigüedad de rol, destaca la búsqueda de información. Ésta puede ser de gran valor tanto para definir áreas o parcelas de ambigüedad del propio rol, como para obtener criterios que permitan establecer prioridades en los casos de conflicto de rol. La información acerca de lo que se espera de uno (tareas, responsabilidades, deberes, derechos, etc.) puede buscarse dentro de la propia organización, por ejemplo, en las personas con las que se interacciona. También puede buscarse en otras personas que tienen más experiencia en el puesto de trabajo y que desempeñan el mismo rol que uno (6). De hecho, ésta última es una forma de aprendizaje que se sirve de la imitación e instrucción y, con ello, los trabajadores que se incorporan a un puesto pueden configurar su rol al modo en que lo entienden quienes tienen más experiencia en él”. (INSHT, NTP 388:6).

4.5.4.2.j. JUSTICIA

Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas. Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

Prevalencia de la exposición. Un 8% de los PDI está expuesto a la situación más desfavorable, un 20% a la intermedia y un 72% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

MEDIDAS PREVENTIVAS (justicia):

La percepción de los PDI en el caso estudiado es mayoritariamente de justicia y equidad en la distribución de tareas, reconocimientos, resolución de conflictos etc.

En aquellos casos que pudieran quedar expuestos a este factor de riesgos sería recomendable la implantación de una justicia procedimental que facilite la transparencia informativa, procurando la fiabilidad de la información que tiene origen en la dirección.

En los procedimientos de mejora se recomienda la sustitución de las tareas de los mandos, y que pasen a ser «responsables» más que «jefes». Este un paso imprescindible.

Se podría proponer también el uso de técnicas de “coaching”²⁶ siempre que se hayan introducido los cambios anteriores propuestos. Si no es así, no tendrían ninguna validez.

Una vez realizados estos pasos, y solo después, puede ser importante el pronunciamiento de la dirección con relación a aquellas acciones y actitudes que serán consideradas intolerables (falta de respeto, agresiones verbales o físicas, discriminación, trato injusto, etc.) tanto de superiores y compañeros, como de alumnos.

4.5.4.2.k. RECONOCIMIENTO

Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, relación con los métodos de trabajo, según el grado de participación, con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, salario adecuado a la tarea, entre otros.

Prevalencia de la exposición. Un 4,3% de trabajadores/as docentes del Campus está expuesto a la situación más desfavorable, un 8,7% a la intermedia y un 87% a la más favorable para la salud respecto al reconocimiento. El 87% se siente reconocido por sus superiores o de forma general en su trabajo.

MEDIAS PREVENTIVAS (reconocimiento):

En los casos que pudiera existir desmotivación de docente universitario por falta de reconocimiento, se debería analizar el origen del problema y revisar los sistemas de evaluación de calidad.

Respecto a la evaluación de la calidad la LOMLOU y los Criterios y Directrices para la Garantía de la Calidad en el EEES establecen la necesidad y obligatoriedad de evaluar la calidad de las actividades docentes.

El Estudio sobre los riesgos psicosociales en los PDI de las Universidades Públicas, plasma lo siguiente: “Podríamos decir que tener universidades excelentes implica calidad en la docencia. Sin embargo, la realidad nos dice que, en la mayoría de los casos, la excelencia alude a universidades investigadoras excelentes (...) Los responsables de las universidades deben esforzarse, por lo tanto, en mejorar la calidad de su docencia y, para ello, necesitan dotarse de mecanismos que les permitan analizar su estado para tomar las decisiones oportunas. En este sentido, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), para favorecer la evaluación de la docencia y prestar apoyo a las universidades en el diseño de mecanismos propios que gestionen la calidad de la actividad docente del profesorado universitario, pone en marcha el Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario (DOCENTIA).”

²⁶ Según la International Coach Federation: "El coaching profesional consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida."

A nivel general las medidas preventivas a tener en cuenta son todas las relativas al apoyo social y en este sentido el Manual de Copsoq-istas indica que una de las fórmulas organizativas más útiles puede ser el desarrollo de un sistema de participación directa (consultiva o delegativa) grupal de los trabajadores y trabajadoras. Se trata de promocionar la autonomía de los trabajadores potenciando su participación efectiva (participación directa) en la toma de decisiones relacionadas con la realización de la propia tarea y las del departamento, basándose en la experiencia y formación de aquellos y aquellas que desarrollan cada día esas tareas. Aunque existen diversas fórmulas individuales, son más convenientes las grupales, en tanto permiten un aumento de las posibilidades de relación social y posibilitan el apoyo y el refuerzo en la realización del trabajo de compañeros y superiores.

Para que estos planes sean efectivos a todos los niveles jerárquicos, deben contar además de la mencionada participación de los docentes con un consenso entre todos los órganos y entidades implicados en el proceso.

4.5.4.2.1. INFLUENCIA

Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y si permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Prevalencia de la exposición. Un 4% de docentes está expuesto a la situación más desfavorable, un 16% a la intermedia y un 80% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

MEDIDAS PREVENTIVAS (influencia):

Los docentes universitarios indican mayoritariamente una gran influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo, tanto en la forma de realizarlo como en los contenidos. Poseen, por tanto, autonomía en el desempeño de sus labores docentes, investigadoras y de gestión.

Respecto a las medidas preventivas a adoptar resultan extrapolables las que analizaremos posteriormente en relación con el control sobre el trabajo, como son las posibilidades de desarrollo y el sentido del trabajo.

El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y, según Karasek, consiste en dos dimensiones: influencia o autonomía y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo (Manual copsoq-istas:30).

El INSHT en la NTP438 de Prevención de estrés cuando habla de control del trabajador sobre el trabajo se refiere al control de los siguientes aspectos:

- Lo que el trabajador debe hacer (funciones, competencias, responsabilidades, cantidad y calidad de los resultados de su trabajo).
- La forma o el método para realizar el trabajo.
- Los tiempos de trabajo y de descanso (autonomía temporal), el ritmo de trabajo, elección de turnos, horarios flexibles, etc.
- Participación en la toma de decisiones en aspectos relacionados con su trabajo.

Estos aspectos mencionados deberán ir acompañados de una adecuada formación específica del puesto de trabajo y otra genérica para poder desarrollar este tipo de medidas, tales como formación en gestión del tiempo, toma de decisiones, etc. La autonomía unida a una insuficiente o inadecuada formación puede aumentar las situaciones de estrés.

4.5.4.2.m. POSIBILIDADES DE DESARROLLO

Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores, así como adquirir otros nuevos.

Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro), y con la influencia.

Prevalencia de la exposición. Ningún PDI está expuesto a la situación más desfavorable, un 8% a la intermedia y un 92% a la más favorable para la salud respecto a las posibilidades de desarrollo. Es decir, el trabajo como docentes les permite adquirir conocimientos y aplicar sus habilidades y conocimientos a su trabajo.

MEDIDAS PREVENTIVAS (posibilidades de desarrollo)

No es necesario adoptar medidas preventivas frente a este factor de riesgo. Las tareas de docencia, investigación y gestión complementan las posibilidades de desarrollo de los docentes universitarios, enriquecido con la iniciativa que requiere el desempeño del trabajo.

4.5.4.2.n. SENTIDO DEL TRABAJO

Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social, o el aprendizaje que implica.

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. El sentido del trabajo facilita afrontar las exigencias.

Prevalencia de la exposición. Ningún docente está expuesto a la situación más desfavorable, un 24% a la intermedia y un 76% a la más favorable para la salud respecto al sentido del trabajo.

MEDIDAS PREVENTIVAS (sentido del trabajo):

Mayoritariamente los docentes están comprometidos con su profesión, que habitualmente alcanza una dimensión vocacional, asumiendo que su labor formadora es imprescindible para la evolución del sistema.

El hecho de dar sentido al trabajo significa poder relacionarlo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales, como puede ser estar ocupado u obtener a cambio unos ingresos económicos. Las personas podemos afrontar de una forma más positiva para nuestra salud las dificultades que nos afectan durante la jornada laboral si el trabajo lo experimentamos con sentido. Así, el sentido del trabajo puede verse como un factor de protección, una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión.

4.5.4.2.o. CONFIANZA VERTICAL

Es la seguridad que se tiene de que la dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión, tomando como base la existencia de un trato justo.

Prevalencia de la exposición. No existen en este estudio docentes expuestos a la situación más desfavorable, un 12% a la intermedia y un 88% a la más favorable para la salud respecto a la confianza vertical.

MEDIDAS PREVENTIVAS (confianza vertical):

Entre el personal docente se confía ampliamente en el trabajo desempeñado por la dirección, creen en su fiabilidad y se les facilita la comunicación y participación que les permita expresar sus emociones y opiniones.

El origen de la falta de confianza tiene mucho que ver con la experiencia previa de justicia organizacional y, ésta, con las prácticas de gestión laboral más relacionadas con el trato equitativo y la transparencia, evaluados en la dimensión psicosocial de justicia en el presente trabajo.

4.5.5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS DIMENSIONES DE SALUD, ESTRÉS Y SATISFACCIÓN.

Una vez analizados los factores de riesgos psicosocial, las exposiciones, origen y medidas preventivas a adoptar, se va a realizar una valoración de la influencia de ellos en la satisfacción laboral.

No se debe olvidar, que la evaluación de riesgos se fundamenta en las exposiciones a los riesgos psicosociales y no en los efectos que puedan tener sobre la salud, dado que “la evaluación de riesgos no constituye una investigación científica sobre la etiología de las enfermedades, sino un proceso socio-técnico basado en el método científico que pretende evitar daños a la salud a través de la modificación de las causas de enfermedad presentes en la empresa. Aunque en ciertas condiciones la información obtenida en evaluaciones de riesgos puede ser útil para proyectos de investigación en salud, como regla general debe dejarse muy claro que un proyecto de investigación requiere de protocolos, diseños y procesos específicos y diferenciados”(Manual CopSoQ-ISTAS2.1:37-38).

Siguiendo el Manual, se realizará una comparativa de los indicadores de salud de la población ocupada en la empresa con los de la población asalariada de España en 2010, teniendo en cuenta que los datos obtenidos tiene un valor meramente descriptivo de la salud de los trabajadores evaluados.

4.5.5.1. SALUD GENERAL

La percepción del estado de salud general es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad y de utilización de servicios de salud, entre otros, y es fácil de obtener e interpretar.

El método CoPsoQ-istas21 utiliza una sola pregunta, validada y ampliamente utilizada en la mayoría de encuestas de salud y diversos instrumentos como el SF36 110. Ante la pregunta realizada en el cuestionario: “En general diría que su salud es....”

Tabla 4.37: Datos de salud general de la población de referencia

	Intervalos de la puntuación*			% población en el intervalo		
	I	II	III	I	II	III
Salud general	1-2	3	4-5	47,4	43,3	9,3
Salud general: I: Excelente o Muy buena; II: Buena; III: Regular o Mala.						

Fuente: Manual Copsoq-Istas 21.

Tabla 4.38: Resultados de salud general en la población de estudio

	Excelente o muy buena	Buena	Regular o mala
Menos de 31 años	100	0	0
Entre 31-45 años	70	30	0
Más de 45 años	53,85	30,77	15,38

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIÓN: La salud percibida por parte de los docentes universitarios de la muestra obtiene datos superiores a los de la población de referencia. En todas las franjas de edad, más de un 50% de la muestra perciben su salud como excelente o muy buena, y no ha habido ningún cuestionario que perciba su salud como mala.

4.5.5.2. SALUD MENTAL

Para valorar este aspecto el Método CoPsoQ-istas2.1 utiliza la escala de salud mental general del SF36²⁷.

Este análisis se obtiene en base a la respuesta de las cuestiones incluidas en la pregunta número 33 del cuestionario (Anexo I)

Tabla 4.39: Datos de salud mental de la población de referencia.

POBLACIÓN GENERAL SALUD MENTAL	Tercil Superior	Tercil medio	Tercil superior
Salud mental	30,9	34,8	34.3

Fuente: Manual Copsoq-Istas 21.

Tabla 4.40: Resultados de salud mental en la población de estudio.

TODOS	Tercil Superior	Tercil Medio	Tercil Inferior
Menos de 31 años	50	50	
Entre 31-45 años	10	40	50
Más de 45 años	23.8	38.46	38.46

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIÓN: Aunque los resultados obtenidos no son representativos, porque alguna de las valoraciones depende de la respuesta de un único cuestionario, destaca el dato de la población entre 31-45 años, más diferenciada respecto de la población de referencia con un 50% de la población en el tercil inferior.

4.5.5.3 ESTRÉS

La comisión europea lo define como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (Comisión Europea. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la “sal de la vida” o “el beso de muerte”? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000).

Según el Manual CoPsoQ-istas, “la ventaja de medir estrés es que éste es un indicador “proximal” a la exposición psicosocial. Es decir, el nivel de estrés puede modificarse en periodos de tiempo muy cortos y, en todo caso, muy inferiores a los periodos de latencia de las enfermedades. La desventaja estriba en que el estrés no

²⁷ Short Form - 36 (SF-36) es uno de los cuestionarios de calidad de vida más evaluados y utilizados. El cuestionario de salud SF-36 es un instrumento genérico de medición de Calidad de Vida Respecto a la Salud CVRS, que consta de 36 preguntas diseñado por Ware y otros, a principios de los noventa (Ware y Sherbourne 1992 y Ware et al. 1993). El SF-36 proporciona un perfil del estado de salud y es aplicable tanto a pacientes como a población sana que incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta y el control emocional y el efecto positivo en general.

constituye un indicador negativo de por sí, pues solamente si se mantiene en el tiempo, es excesivamente intenso o frecuente puede ser precursor de enfermedad”.

Este método emplea la escala de sintomatología del estrés, Stress Profile, desarrollada por Sven Setterlind para analizar el nivel de estrés, clasificado en los diferentes síntomas que lo componen: síntomas de estrés conductual, somático, y cognitivo.

Esta valoración se obtiene de la respuesta a las cuestiones comprendidas en la pregunta número 33 del cuestionario (Anexo I)

Tabla 4.41: Datos de estrés de la población de referencia.

	Intervalos de la puntuación*			% población en intervalo		
	I	II	III	I	II	III
Estrés	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	32,7	35,6	31,7

Fuente: Manual Copsoq-Istas 21.

Tabla 4.42: Resultados de estrés en la población de estudio.

ESTRES	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Menos de 31 años	100	0	0
Entre 31-45 años	80	20	0
Más de 45 años	84,62	15,38	0

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIÓN: A nivel informativo, el porcentaje de personas expuestas a los distintos niveles de estrés son bastante inferiores a la media, y ninguno de los participantes se encuentra en nivel alto de estrés.

4.5.5.4. BURNOUT:

El Burnout se refiere a la fatiga y agotamiento emocional. El método COPSOQ-Istas21 incorpora la escala de burnout general de la versión del Copenhagen Burnout Inventory (CBI) validada en España. El CBI mide el burnout en distintos escenarios de trabajo, con y sin atención a personas, y se centra en la fatiga y agotamiento emocional.

Tabla 4.43: Datos de burnout de la población de referencia.

	Intervalos de la puntuación*			% población en intervalo		
	I	II	III	I	II	III
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	27,9	36,7	35,4

Fuente: Manual Copsoq-Istas 21.

Tabla 4.44: Resultados de burnout en la población de estudio

BURNOUT	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Menos de 31 años	100	0	0
Entre 31-45 años	60	40	0
Más de 45 años	69,23	30,77	0

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIÓN: Al igual que ocurre con el estrés, el porcentaje de PDI expuestos a los distintos niveles de burnout son bastante inferiores a la media.

4.5.4.5. SATISFACCIÓN LABORAL:

Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

También es una medida general de calidad del medio ambiente laboral, que se ha empleado en numerosas investigaciones. En las intervenciones psicosociales, es interesante el seguimiento del grado de satisfacción en el trabajo para contrastar la evolución del proceso preventivo.

Para este análisis, el método CoPsoQ-istas21 utiliza la escala de satisfacción laboral del Whitehall II²⁸.

Tabla 4.45: Resultados de burnout en la población de estudio.

	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Menos de 31 años	0	100	0	0
Entre 31-45 años	20	70	10	0
Más de 45 años	30,77	61,54	7,69	

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIÓN: Los niveles de satisfacción de los encuestados es muy alto, un 92% de la totalidad de la muestra está "satisfecho" o "muy satisfecho" con su trabajo a nivel global.

4.5.6 ANÁLISIS EN RELACIÓN A LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

En relación con las características sociodemográficas, respecto al sexo, en el Campus Duques de Soria, el 65,3% de la plantilla son mujeres respecto al 34,7% de hombres. Esta es una nota a destacar teniendo en cuenta que según el Ministerio de Educación Cultura y Deporte en el estudio "Datos y cifras del sistema universitario español 2014-2015" recoge que un 39,4 % de PDI en las universidades públicas españolas son mujeres. Aún así no podemos obviar que el 79,3% de los Catedráticos de Universidad Pública española son hombres. Por tanto todavía queda mucho camino por recorrer hasta romper el denominado "techo de cristal".

El ámbito universitario es considerado un sector fundamental para la transmisión de los valores de igualdad a los alumnos y a la sociedad. En los últimos años en la Universidad Pública se han producido notables avances, y la igualdad se está abriendo camino en el medio universitario. Este sector ha experimentado una mejora cuantitativa

²⁸ Estudio realizado en 1985, también conocido como el estrés y el Estudio de Salud Los objetivos originales de Whitehall II fueron investigar las causas de las desigualdades sociales en salud. El estudio Whitehall II ha puesto de manifiesto la importancia de los factores psicosociales como el estrés laboral y el conflicto trabajo-familia en la enfermedad cardíaca y diabetes. Estos son, además de la contribución de las conductas no saludables y factores de riesgo tradicionales (como la presión arterial alta), que incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta y el control emocional y el efecto positivo en general.

en este aspecto ya que en el curso 2004-05 había un 13.8% de Catedráticas de Universidad respecto al 20,7% existente una década después, según datos del Ministerio.

En el Campus Duques de Soria la distribución de puestos según sexo es el siguiente:

Tabla 4.46 Distribución de puestos en función del sexo.

	HOMBRES	MUJERES
Catedráticos	57,1%	42,9%
Profesores Titulares	52,5%	47,5%
Profesor Contratado Doctor	16,7%	83,3%
Profesor Ayudante Doctor	28,6%	71,4%
Profesor Asociado	32%	68%
Profesor Colaborador	0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Los puestos de Catedráticos y Profesores Titulares poseen porcentajes similares en hombres y en mujeres, y en el resto de los puestos destaca notablemente mayor proporción de mujeres.

En relación con los factores de riesgo estudiados y su prevalencia destaca una mayor exposición a los factores de riesgo, superior en las mujeres frente a los hombres, a excepción del apoyo social de superiores, en la cual la exposición es de 50% en hombres frente al 38,9% en mujeres.

Respecto al factor de doble presencia que afecta tradicionalmente en mayor proporción a las mujeres y de forma muy diferenciada, nuestro estudio confirma que existe mayor prevalencia de exposición del sexo femenino, un 31,6% frente a un 16,7% en hombres, pero ambas están por debajo del 50% en la situación más desfavorable, por lo que no constituye un factor de riesgo a destacar. La tasa de respuesta en este estudio ha sido de 76% de mujeres y 24% de hombres.

Como ya hemos analizado, este porcentaje no refleja diferencias representativas entre los datos obtenidos en relación al sexo, y no se cree necesario la implantación de planes específicos de igualdad.

4.6. COMPARATIVA DE DATOS CON OTROS ESTUDIOS.

A continuación se comparan los datos obtenidos en el presente estudio con los datos de la Evaluación de factores psicosociales realizado por el Servicio de Prevención de la UVA en el Campus de Valladolid (excepto la Facultad de Ciencias), Campus de Palencia y de Soria en el mes de mayo 2012, (en adelante EPUVA), y con el Estudio sobre los riesgos psicosociales en el PDI de las Universidades Públicas realizado por CCOO-Enseñanza en septiembre de 2014 (en adelante ERPUP).

El método utilizado para ambos estudios fue el CoPsOq- ISTAS en su versión anterior. El presente estudio está realizado por la versión actualizada del 2014, que

implementa algunos cambios importantes respecto a los factores psicosociales o el análisis de satisfacción y salud. Por ello existen algunas diferencias en la descripción o en las denominaciones.

La tasa de respuesta en el estudio EPUVA de 2012 fue similar (10.96% del total respecto al 11,4% del presente). Este grado de participación se considera un nivel bajo de respuesta, por lo que los resultados obtenidos en ambos estudios son relativos, en cuanto a representatividad en la población total. El estudio ERPUP de 2014 se realizó con una muestra de 811 docentes universitarios.

Los factores psicosociales de riesgo obtenidos en cada uno de estudios, vienen reflejados en la siguiente tabla por orden de exposición, es decir, aquellas dimensiones que afectan a más de un 50% los de los trabajadores que están expuestos a la situación más desfavorable.

Tabla 4.47. Comparativa de los factores psicosociales de riesgos según estudios

Estudio Campus Duques de Soria 2016	EVALUACIÓN PSICOSOCIAL UVA 2012	Estudio riesgos psicosociales en el PDI de las universidades públicas 2014
Exig. emocionales Exig. cuantitativas Exig. Psicol. cognitivas Ritmo de trabajo Previsibilidad	Doble presencia Inseguridad Estima Conflicto de rol Exig. Psicol. cuantitativas Esconder emociones Calidad de liderazgo Exig. Psicol. emocionales Exig. Psicol. cognitivas	Doble presencia Exig. Psicol. cognitivas Exig. Psicol. cuantitativas Exig. Psicol. emocionales Calidad de liderazgo Previsibilidad Apoyo social de los superiores Estima

Fuente: Elaboración propia.

Destaca el factor de doble presencia en un primer lugar en el EPUVA y en el ERPUP. En cambio, en este estudio afecta tan solo a un 28% de los docentes del Campus Duques de Soria. Esta diferencia quizá puede venir determinada por la flexibilidad horaria de los docentes y las reducidas dimensiones de nuestra ciudad, que proporciona facilidad en los desplazamientos y facilita la conciliación familiar y laboral.

La calidad de liderazgo es también un factor común en los estudios EPUVA y ERPUP, que aparece en el presente estudio con un 39,1% de población afectada. Quizá este factor es inferior en el Campus soriano al ser un campus pequeño y con total acceso entre los distintos estamentos universitarios.

El factor psicosocial de estima, referida al respeto, reconocimiento y trato justo, que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo, es común a ambos estudios comparativos, si bien no está presente en este estudio ya que la nueva versión del método no incluye este factor como tal. Pero sí evalúa por separado los factores reconocimiento y justicia que en el caso del estudio analizado obtienen porcentajes muy positivos, con un 72% y 87% de docentes en el tercil más favorable, que contrastan notablemente con los estudios comparados.

CAPÍTULO 4

Las exigencias psicológicas emocionales, cuantitativas y cognitivas, son tres factores psicológicos comunes en los tres estudios. La implicación emocional inherente al sentido vocacional de los docentes y su relación con el alumnado forma parte de la naturaleza del puesto de trabajo. La carga de trabajo derivada de las múltiples tareas de docencia, investigación y gestión de los puestos analizados son similares en los tres estudios, así como las exigencias psicológicas cognitivas derivadas de las múltiples tareas de investigación, que son necesarias para poder promocionar, o adquirir nuevas competencias a raíz de la entrada en el EEES.

CAPÍTULO 5
CONCLUSIONES

5.1. CONCLUSIONES GENERALES

Las conclusiones obtenidas en el presente estudio ponen de manifiesto las necesidades legales y reales de evaluar los riesgos psicosociales del personal docente e investigador del Campus Duques de Soria. Este estudio, dentro de sus limitaciones, nos ha permitido conocer qué factores de riesgos afectan en mayor medida al personal docente e investigador del Campus Universitario Duques de Soria, que ahora pasamos a resumir:

PRIMERA: El método CoPsoQ_istas 21 requiere, para la obtención de datos representativos, de la participación de, al menos, un 60% de la población objeto de estudio. Sin embargo, como ya hemos hecho alusión, la participación en el presente estudio se ha cifrado en 11,4%, por debajo de dicho umbral, si bien muy similar al que consta en la Evaluación de Riesgos Psicosociales de la Universidad de Valladolid realizado en 2012 -que se realizó a través de plataforma digital- cuya tasa de respuesta fue del 10,96%.

A pesar de que los datos no sean totalmente representativos, pueden, no obstante, resultar orientativos en función de la muestra obtenida, de la que podemos destacar que un 48 % corresponde a Profesores Titulares, 20 % a Profesores Asociados, 16% Profesores Ayudantes Doctores, y 12 % a Profesores Colaboradores. Lo que contrasta con la realidad docente en el Campus Universitario Duques de Soria, en el que, respectivamente, un 18 % son Profesores Titulares, 58 % Profesores Asociados, 13 % Profesores Ayudantes Doctores, y 2 % Profesores Colaboradores.

Los datos obtenidos, en los que se fundamenta el análisis empírico en el que basamos nuestras conclusiones, corresponden mayoritariamente a docentes experimentados: el 52% de docentes supera los 45 años, y un 76 % tiene una antigüedad superior a 10 años en la Universidad, de los cuales un 36% supera los 20 años de ejercicio.

En cuanto a las características relativas a la jornada laboral, un 40% de los PDI encuestados supera las 40 horas semanales de trabajo y un 20% excede de 45 horas. En relación con el horario de los docentes, éstos gozan de cierta flexibilidad, exceptuando el horario lectivo. Ocasionalmente trabajan en fin de semana desde sus domicilios para finalizar algunas tareas.

SEGUNDA: Las exigencias emocionales son las que afectan mayoritariamente al personal docente encuestado, que está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.

Esta situación deriva de un alto grado de exigencia, que abarca la formación pedagógica, habilidades disciplinares, aptitudes y actitudes concretas, así como cualidades personales relativas a la capacidad de comunicación, escucha, capacidad de motivación, etc. Las necesidades de los alumnos junto con las exigencias sociales cambiantes exigen a los docentes una continua adaptación al medio educativo.

TERCERA: Las exigencias cuantitativas constituyen el segundo factor de riesgo psicosocial con mayor prevalencia de exposición.

CAPÍTULO 5

La elevada carga de trabajo (tareas de docencia, investigación y gestión) implica una dedicación laboral muy extensa. La incorporación al EEES ha introducido adicionalmente mayor diversidad en las actividades docentes complementarias. Este aumento de tareas implica una reducción en el tiempo dedicado a la investigación, que merma las posibilidades de promoción de los docentes. También se ven incrementadas las tareas de gestión debido a una excesiva burocratización administrativa.

Este factor tiene una relación directa con el alto ritmo de trabajo al que están expuestos los docentes, cuarto factor en prevalencia de exposición. Ambos poseen un mismo origen en la cantidad de carga laboral y se ve agravado por la limitación temporal para poder realizarlo.

CUARTA: Las exigencias psicológicas cognitivas suponen el tercer factor de riesgo para la salud de los docentes.

La adhesión de nuestro país a la Declaración de Bolonia ha motivado un cambio de rumbo en la actividad universitaria, dirigida a la obtención de una mayor eficiencia, asumiendo los docentes nuevas competencias y exigencias en la investigación de nuevas metodologías, puesta en práctica de nuevos estilos de aprendizaje, utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S), implementación de actividades de innovación, criterios de evaluación, entre otros. La edad influye también en la exposición: los docentes más jóvenes, además de adaptarse mejor a los cambios, tienen más facilidades para las nuevas tecnologías.

QUINTA: La previsibilidad es el último factor que afecta a la mayoría de la población de estudio, con un 50% de la población expuesta a la situación más desfavorable.

La incorporación al EEES ha supuesto cambios a nivel organizativo, metodológico y tecnológico para los docentes, lo que puede generar un cierto grado de incertidumbre e inseguridad.

SEXTA: En relación con el estado de salud percibida por los PDI es respondida mayoritariamente como excelente o muy buena.

El estado de salud mental no muestra diferencias representativas respecto a la población asalariada española.

Los niveles de estrés y burnout obtenidos son bastante inferiores a la media, pero en este aspecto debemos incidir nuevamente en el grado de representatividad de estos resultados, ya que por los resultados obtenidos en relación con la prevalencia de exposición, nos permite intuir, de forma más que probable, la existencia de niveles superiores.

SÉPTIMA: La satisfacción laboral obtiene resultados muy positivos, un 92% de la muestra está "satisfecho" o "muy satisfecho" con su trabajo a nivel global.

En relación con el salario, el 64% lo considera adecuado, y un 68% ha promocionado laboralmente desde que forma parte del personal docente e investigador de la Universidad.

CONCLUSIÓN FINAL: La incorporación al Espacio Europeo de Educación Superior ha afectado en gran medida a la situación psicosocial de los docentes universitarios del Campus Duques de Soria. Esta situación unida al contexto de crisis económica, todavía latente en nuestro país, ha ocasionado una serie de recortes, agudizando los problemas existentes, y disminuyendo las condiciones laborales de los docentes.

Se propone la realización de evaluaciones específicas de la carga docente para facilitar una distribución objetiva de la carga de trabajo, que implique exigencias razonables, con definición de las competencias y habilidades de los docentes, asociándolas a planes de formación que cubran las necesidades y demandas del profesorado. Una vez valorados estos puntos debería estudiarse la necesidad de incrementar los recursos materiales y humanos para conseguir los objetivos propuestos por el EEES.

5.2. FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN

En la evaluación de los factores psicosociales se ha obtenido una alta exposición a exigencias emocionales, cognitivas y cuantitativas. Paradójicamente, el nivel de estrés obtenido es casi inexistente, lo que no resulta demasiado acorde con dicha exposición, por lo que albergamos fundadas dudas respecto a la validez del dato de estrés obtenido.

Una mayor profundización en este aspecto podría lograrse a través de un estudio específico relativo al estrés en los docentes, como el que recoge el INSHT en la NTP 574: “Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación”, que presenta aspectos específicos para el colectivo de la enseñanza, y que permite, por un lado, la detección objetiva de alteraciones fisiológicas que se producen ante una situación de estrés, así como una evaluación subjetiva de los interesados y de la variabilidad individual a la hora de enfrentarse con una situación estresante. Lo que sugerimos dada la relevancia de los intereses en juego.

BIBLIOGRAFÍA

ARTÍCULOS Y LIBROS CITADOS (por orden alfabético):

ALCÁNTARA MORENO, G. (2008). “La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad”. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 1: 96. Disponible en internet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/278192> (consultado el 03/03/16)

ARMADANS, I. y otros (2005): Psicología social y problemas sociales. En *Psicología de las organizaciones, del trabajo y recursos humanos y de la salud*. José Romay Martínez, J. y García Mira, R. (editores). Biblioteca nueva. Madrid. Vol. 4: 675-680.

BARTOLOMÉ ANTÓN, M. y otros (2007). “Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo” *Revista Universitaria Ciencias del Trabajo*. num. 8 Universidad de León: 348:349.

BRICEÑO-LEÓN, R. (2000): Bienestar, salud pública y cambio social. En Briceño-León, R., De Souza. M, y Coimbra, C. *Salud y equidad: una mirada desde las ciencias sociales*. Editora Fiocruz. Río de Janeiro: 15-2).

CCOO- SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN (2014): Factores de Riesgos Psicosociales. *Imprenta Manolete*. Valladolid.

CERÓN TORREBLANCA, C.(2011): “Historia de la prevención de riesgos laborales en España desde el tardofranquismo a la transición”. Disponible en internet <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3852233.pdf> (consultado el 24/03/2016)

CIFRE, E. y otros (2011): “Riesgos Psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?”. *Gestión Práctica de Riesgos laborales*. num82. https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la.../wont1_article_generere.pdf

DOMINGUEZ CARMONA, M. (1998): *Medicina Preventiva y Salud Pública*. Editorial Salvat. Barcelona. 8ª edición: 15

D’SOUZA y otros (2003): “Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity”. *J Epidemiol Community Health*. The Australian National University, Canberra, 57:849-854.

ESPUNY TOMÁS, M.J. (2006): “Los orígenes de la Inspección de Trabajo en España (1906-2006)” *Universitat Pompeu i Fabra. IUSLabor*. Barcelona: <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58082/68171>. (consultado el 12/04/2016)

EUROFOUND and EU-OSHA (2014): “Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention”. *Publications Office of the European Union*. Luxembourg. Disponible en internet en: <https://osha.europa.eu/en/.../psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention> (consultado el 01/04/2016).

FETE-UGT (2014): “Enfermedades asociadas a la docencia. Psicopatologías Laborales”.Barcelona.

http://www.ugteducacio.cat/index.php?option=com_content&view=article&id=304:enfermedades-asociadas-a-la-docencia-psicopatologias-laborales&catid=115:psicosociologia&Itemid=143 (consultado el 08/04/2016)

INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000): “Hacer visible lo invisible”. *Erga noticias. INSHT. Servicio de Ediciones y Publicaciones*. Madrid. 63:1.

INSHT (2011): “Veinticinco años de prevención en España (1987-2011)” *Editoriales Erga*. Madrid, 201.

GONZÁLEZ MAESTRE, D. (2003): *Ergonomía y Psicosociología*. Fundación Confemetal. Madrid.

LARA RUIZ, A. (2013): *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial*. INSHT. Madrid.

LAZARUS, R. y FOLKMAN, S. (1986): *Estrés y procesos cognitivos: El concepto de afrontamiento*. Ediciones Martínez Roca. Barcelona: 141

LEYMANN, H. (1996): *Mobbing. La persecution au travail*. Ed. Du Senil, París.

LLANEZA ALVAREZ, F. J. (2003): *Ergonomía y Psicosociología Aplicada* Lex Nova. Valladolid.

LLORENS, C. y MONCADA, S. (2014): “Facilitadores y obstáculos de los procesos participativos de prevención de riesgos psicosociales para cambiar las condiciones de trabajo” *ISTAS-CCOO*. Madrid.

LONGÁS MAYAYO, J y FERNÁNDEZ PUIG, V (2010): “Enseñar o el riesgo de quemarse. Aproximación al concepto de burnout en la docencia y propuestas para su prevención”. Grupo de investigación sobre el Burnout de la F.P.C.E.E. Blanquerna – Universitat Ramon Llull. Disponible en internet en https://www.prevenio.cat/download.php?file=burnout_es (consultado el 14/03/2016)

LUCENÑO MORENO, L. y otros (2004): “Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad”. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, vol3, nº1: 99. Disponible en internet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1071126.pdf> (consultado el 11/01/2016)

MARCHENI, A (2007): *Sobre el bienestar de los docentes, competencias, emociones y valores*. Alianza Editorial. Madrid.

MARTINEZ PLAZA, C.A. (2008): “Estrés laboral y cáncer”, num. 46. *Seguridad y Salud en el Trabajo*. INSS. Madrid: 46-50

MASLACH, C., & PINES, A. (1979): Burn-out: The loss of human caring. En *Experiencing social psychology: Readings and projects*. Editorial Pines & Maslach New York: 246-252).

MASLACH, C. y LEITER, M. (1999): *The truth about burnout*. Jossey-bass Publishers. San Francisco.

MONCADA, S. y otros (2014): *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO. Barcelona.

MORENO JIMENEZ, B y GARROSA HERNÁNDEZ, E. (2009) *Globalización y riesgos laborales emergentes*. Editorial. Ciencia & Trabajo. Santiago de Chile. 11, 32, 31-35.

MORENO JIMENEZ, B. (2011): “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”. *Medicina y seguridad del trabajo*. Vol. 57, suplemento 1. Madrid (2011). Disponible en Internet: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

NAPIONE BERGÉ, E. (2008): *¿Cuándo se quema el profesor de secundaria?*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.

PIÉDROLA GIL, G y otros (1991): *Medicina Preventiva y Salud Pública*. Masson-Salvat. Barcelona. 9ª edición : 3-10).

OVEJERO BERNAL, A (2010): *Psicología social. Algunas claves para entender la conducta humana*. Biblioteca Nueva. Madrid

SAN MARTIN, H. y PASTOR, V. (1989): *Economía de la salud. Teoría social de la salud*. Hill. Madrid.

SAUTER, S.L. y otros (2001): “Factores Psicosociales y de Organización”. En. *Enciclopedia seguridad y salud*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones. Madrid

TERRIS, Milton (1957): *Conceptos Básicos, conceptos de Salud*, Universidad Estatal de Nueva York. Buffalo.

UGT (2010): “El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales: Un estudio de la experiencia jurídica”. Disponible en internet http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/indice_observatorio.htm

VELAZQUEZ, M. (2002): *La respuesta jurídico- legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing*. INSS. Madrid. núm 17: 27 - 38. www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/.../artFondoTextCompl.pdf

NORMATIVA ESPAÑOLA CONSULTADA:

España. Constitución Española de 1978, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de Diciembre de 1978, 311: 29313- 29424

España. Ley 14/1986, de 25 de abril, Ley General de Sanidad, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de abril de 1986, 102: 15207 – 15224.

España. Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), de 8 de noviembre. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, 269.

España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de enero de 1997, 27: 3031-3045 (modificado por el R.D. 780/1998 y por el Real Decreto 598/2015, de 3 de julio).

España. R.D. 780/1998 de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 1 de mayo de 1998, 104:14698 -14700.

España. Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de diciembre de 2001, 307: 49400-49425. (Modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, *Boletín Oficial del Estado*, 13 de abril de 2007, 89:16241-16260.

España. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de junio de 2010, 152: 54811-54883.

España. Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, de 27 de septiembre, *Boletín Oficial del Estado*, 28 de septiembre de 2013, 233:78787 – 78882.

España. Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de Marzo de 2015, 77: 27061-27176.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015., 100224-100308.

España: Real Decreto 598/2015, de 3 de julio, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención; el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo; el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de julio de 2015, 159: 55096 a 55101.

NORMATIVA COMUNITARIA:

Unión Europea: Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la

salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco). *Diario Oficial de la Unión Europea*, 29 de junio de 1989, 183: 0001 - 0008

Unión Europea: Versión consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 24 de diciembre de 2002, 325: 33-184.

Unión Europea: Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 30 de marzo de 2010, 83:13-45.

Unión Europea: Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2015, sobre el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 (2015/2107(INI))

JURISPRUDENCIA:

STS101/2016, de 16 de febrero de 2016

ESTUDIOS E INFORMES:

ASISTENCIA INTEGRAL EN PREVENCIÓN, S.A. (2012). “Evaluación Factores Psicosociales_ Istas 21. Campus De Valladolid (excepto Facultad de Ciencias), de Palencia y de Soria”. Servicio Prevención del UVA. Valladolid.

FECCOO-ISTAS (2014). “Estudio sobre los riesgos psicosociales en el PDI de las Universidades Públicas”. Gráficas Magaña. Madrid.

FECCOO-ISTAS (2013). Estudio sobre los riesgos psicosociales en el PDI de las Universidades Privadas. Industrias Gráficas Afanias. Madrid

MINISTERIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE. Secretaría General de Universidades (2015). “Datos y cifras del sistema universitario español 2014-2015”. Subdirección General de Documentación y Publicaciones. Madrid. Disponible en internet: www.mecd.gob.es/dms/mecd/.../Datos-y-Cifras-del-SUE-Curso-2014-2015.pdf

UGT (2005). “20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”. Disponible en internet en www.ugt.es/Publicaciones/Informe%2020años.pdf (consultado el 16/04/2016)

Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (2013). “La universidad española en cifras 2012”. Disponible en www.crue.org/.../Universidad%20Española%20en%20cifras/UEC_12-13.pdf (consultado el 04/04/2016)

Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. (2015) “La universidad española en cifras 2013-2014”. Disponible en internet en www.crue.org/.../NP_La%20Universidad%20Española%20en%20Cifras%202013.pdf

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN (INSHT) **CONSULTADAS:**

INSHT (1994): “NTP 355 Fisiología del estrés”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_355.pdf (consultado el 01/03/2016).

INSHT (1995): “NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol - Año 1995”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_388.pdf (consultado el 10/05/2016)

INSHT (1995): “NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf (consultado el 16/05/2016).

INSHT (1997): “NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_438.pdf (consultado el 04/03/2016).

INSHT (1997): “NTP 439: El apoyo social”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_439.pdf (consultado el 05/05/2016).

INSHT (1997): “NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

INSHT(1997): “NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_450.pdf (consultado el 20/04/2016)

INSHT (1998): “NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf (consultado el 22/04/2016).

INSHT (2000): “NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_574.pdf (consultado el 14/03/2016).

INSHT (2005): “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf (consultado el 20/04/2016).

INSHT (2005): “NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales”.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf (consultado el 15/02/2016).

DOCUMENTOS Y PAGINAS WEBS CONSULTADOS:

CAMPUS DUQUES DE SORIA: <http://campusdesoria.uva.es/>

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS: <http://www.congreso.es/>

DIALNET: <https://dialnet.unirioja.es/>

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS:
<http://www.humanrights.com/es/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights.html>

EUROFOUND: <https://www.eurofound.europa.eu/es/about-eurofound/what-we-do/mission-and-tasks>

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO:
<http://www.facultadetsoria.com/>

INTERNATIONAL COACH FEDERATION:
<https://www.coachfederation.org/>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/Antecedentesymodeloactual/Etapadedefinicion/index.htm

NACIONES UNIDAS: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH):
<http://www.cdc.gov/spanish/niosh>

OIT: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> y
<http://www.wageindicator.org/main/decent-work-check>.

OMS: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

PREVENCIÓ RISC ESCOLAR: <http://www.prevencio.cat/?lang=es>

PREVENCIÓN INTEGRAL: <http://www.prevencionintegral.com/>

PREVENTION WORDL: <http://prevention-world.com>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://www.rae.es/>

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID: <http://www.uva.es/export/sites/uva/>

ANEXOS

ANEXO I: Cuestionario para la realización de evaluación de riesgos psicosociales en el Campus Universitario Duques de Soria.

1. Es:

- 1 Mujer
 2 Hombre

2. ¿Qué edad tiene?

- 1 Menos de 31 años
 2 Entre 31 y 45 años
 3 Más de 45 años

3. Señala el puesto de trabajo que ocupa en la actualidad:

- Catedrático Profesor/a titular Profesor/a Asociado Ayudante Profesor/a Ayudante Doctor Profesor/a colaborador/a Profesor/a contratado Doctor Profesor/a emérito/a Maestro taller/a taller Profesor/a visitante Personal investigador Becario/a Otros

4. Facultad a la que pertenece:

- Facultad Ciencias Empresariales y del Trabajo
Facultad de Educación Facultad de Enfermería
Facultad de Fisioterapia E.U. Ingenierías Agrarias
Facultad de Traducción e Interpretación

5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con la universidad?

- Funcionario/a de carrera Funcionario/a interino
Laboral indefinido Laboral temporal
Contrato por obra Becario Otros

6. Antigüedad:

- Menos de 1 año 1 y 5 años 5-10 años
10-20 años Más de 20

7. Horas trabajadas semanalmente:

- 30 h ó menos De 31 a 35 horas De 36 a 40 h
De 41 a 45 horas Más de 45 horas

8. Jornada en contrato:

- Contrato a tiempo completo
Contrato a tiempo parcial

9. ¿Cuántos días de la semana trabaja en la Universidad?

- De lunes a viernes De lunes a sábado Fines semana
De lunes a miércoles De miércoles a viernes
Días alternos Otros

10. ¿Con qué frecuencia le cambian los días de la semana que tiene establecido trabajar?

- Siempre Muchas veces Algunas veces
Nunca

11. ¿Cuál es su horario de trabajo?

- Jornada partida
 Jornada continuada de mañana
 Jornada continuada de tarde
 Jornada flexible

12. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?
- No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
 - Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
 - Tengo hasta 30 minutos de margen
 - Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
 - Tengo más de una hora de margen
13. ¿Con qué frecuencia le cambian la hora de entrada y salida o los días que tiene establecido trabajar?
- Siempre Muchas veces Algunas veces
Solo alguna vez Nunca
14. ¿Realiza tareas de distintos puestos de trabajo?
- 1 Generalmente no
 - 2 Sí, generalmente de nivel superior
 - 3 Sí, generalmente de nivel inferior
 - 4 Sí, generalmente de mismo nivel
 - 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
 - 6 No lo sé
15. En el último año, ¿la dirección o sus superiores le han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o de realizar el servicio?
- Siempre Muchas veces Algunas veces
Solo alguna vez Nunca
16. En su día a día, ¿sus superiores te permiten decidir cómo realiza su trabajo (métodos, orden de las tareas, etc.)
- Siempre Muchas veces Algunas veces
Solo alguna vez Nunca
17. Aproximadamente ¿cuánto cobra neto al mes?
- 1 300 euros o menos
 - 2 Entre 301 y 450 euros
 - 3 Entre 451 y 600 euros
 - 4 Entre 601 y 750 euros
 - 5 Entre 751 y 900 euros
 - 6 Entre 901 y 1.200 euros
 - 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
 - 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
 - 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
 - 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
 - 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
 - 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
 - 13 Mas de 3.000 euros
18. Su salario es:
- 1 Fijo
 - 2 Una parte fija y otra variable.
 - 3 Todo variable (a destajo, a comisión,...)
19. ¿El trabajo que realiza se corresponde con la categoría o grupo profesional que tiene reconocido salarialmente?
- Si
 - No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente
 - No el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente
 - No lo sé

20. ¿Considera adecuado su salario?

Si

No

21. Desde que entró en la universidad, ¿ha ascendido de categoría o grupo profesional?

Si

No

22. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico realiza Ud.?

Soy el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas

Sólo hago tareas muy puntuales

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

23.

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNA VEZ	NUNCA
Si falta algún día de casa ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?					
Cuando está en la universidad piensa en las tareas domésticas y familiares?					
¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la universidad y en casa a la vez?					

24.

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNA VEZ	NUNCA
¿Su trabajo requiere memorizar muchas cosas?					
¿Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida?					
¿Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles?					
¿Su trabajo requiere manejar muchos conocimientos?					

25.

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNA VEZ	NUNCA
¿Tiene que trabajar muy rápido?					
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
¿Tiene tiempo de llevar al día tu trabajo?					
¿Tiene tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					

26.

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNA VEZ	NUNCA
¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
¿Se producen en su trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					

27.

TUS ACTUALES JEFES INMEDIATOS....	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNA VEZ	NUNCA
¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
¿Planifican bien el trabajo?					
¿Resuelven bien los conflictos?					
¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

28.

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNA VEZ	NUNCA
¿Se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?					
¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					

29.

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNA VEZ	NUNCA
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato/a superior?					
¿Su inmediato/a superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?					
¿Habla con su superior sobre cómo llevar a cabo su trabajo?					

30.

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNA VEZ	NUNCA
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
En mi trabajo me tratan injustamente					
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

31. En general diría que su salud es....

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

32. Durante las cuatro últimas semanas ¿con qué frecuencia

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNA VEZ	NUNCA
se ha sentido agotado/a física o emocionalmente?					
ha estado irritable?					

ha estado tenso/a?					
ha estado estresado/a?					

33. Durante las cuatro últimas semanas ¿con qué frecuencia

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNA VEZ	NUNCA
ha estado muy nervioso/a?					
se ha sentido calmado/a y tranquilo/a?					
se ha sentido desanimado/a y triste?					
se ha sentido feliz?					

34 Cual es su grado de satisfacción en relación con su trabajo, tomándolo todo en consideración?

Muy satisfecho Satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho

ANEXO II: Carta enviada al Personal Docente e Investigador del Campus Duques de Soria

Buenos días,

Quisiera presentarme, mi nombre es Mar Soria, alumna del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, actualmente realizando el Trabajo Fin de Grado con el título:

"Evaluación de Riesgos Psicosociales en el medio universitario: Estudio sobre el personal docente e investigador del Campus Duques de Soria"

Para la realización del mismo precisaría la colaboración y participación del personal docente e investigador del Campus Duques de Soria, agradeciendo de antemano su amabilidad y en la confianza de que no les llevará mucho tiempo, mediante la contestación de un cuestionario adaptado, que envío adjunto, basado en el Cuestionario Psicosocial de Copenhagen (CoPsoQ-istas21 versión 2).

Su ayuda resulta indispensable para el fin académico propuesto, pues se trata de obtener una muestra representativa que permita disponer de suficientes datos que garanticen la obtención de unas conclusiones fidedignas.

Las respuestas a este cuestionario permitirán realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales, que constituye el fin del trabajo de investigación, cuyo objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.

Algunas preguntas pueden llegar a ser un poco comprometidas (salario, etc), estas preguntas son las unidades de análisis que tiene en cuenta el método, si decide no contestar alguna de ellas, puede continuar con el resto del cuestionario, será igualmente válido para la obtención de datos de la muestra.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada manteniendo estrictamente el secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no serán identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y agradecería señalen con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: *"siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca"*).

En otras preguntas no se trata de marcar una opción, sino de responder con un número.

Las respuestas deberán ir referidas exclusivamente al puesto trabajo desempeñado en el Campus Duques de Soria (Universidad de Valladolid), para el caso de que desempeñe otros empleos.

Le rogaría que cuando haya cumplimentado el cuestionario, lo introduzca en un sobre cerrado y anónimo "A la atención de Mar Soria", y podrá entregarlo a D. Fernando Asensio (Secretaría de la Facultad de Empresariales y del Trabajo) o si lo prefiere también puede enviármelo al correo mariammar.soria@alumnos.uva.es .

Con el envío de este cuestionario asumo el compromiso de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

Agradeciendo por adelantado su inestimable colaboración, aprovecho la ocasión para enviarle un afectuoso saludo.

Atentamente, Mar Soria Santa Bárbara.