



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

Salud laboral en la Universidad Politécnica de Valencia.
Riesgos psicosociales del PDI de la Facultad de ADE

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: Montes Rodriguez, Carlos Ivan

Tutor/a: García Gallego, Carlos Vicente

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7
1.1 RESUMEN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ESCOGIDO	8
1.2 OBJETIVOS	9
1.3 METODOLOGÍA Y RELACIÓN CON LAS ASIGNATURAS DE LA TITULACIÓN	10
2. RIESGOS PSICOSOCIALES: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	13
2.1 SALUD LABORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO, CONCEPTOS BÁSICOS.	14
2.2 LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO	17
2.3 PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES	19
2.3.1 EL ESTRÉS	19
2.3.2 LA FATIGA MENTAL	20
2.3.3 EL SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO O “BURNOUT”	21
2.3.4 TRASTORNOS GENERADOS POR EL ACOSO LABORAL	22
2.3.5 TRASTORNOS GENERADOS POR EL ACOSO SEXUAL	22
2.4 RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS UNIVERSIDADES. MODELOS DE ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL	23
2.5 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	26
3. MARCO NORMATIVO	28
3.1 OBLIGACIÓN LEGAL DE LAS UNIVERSIDADES EN MATERIA DE SALUD LABORAL	29
3.1.1 LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	29
3.1.2 EL ACUERDO DEL PLENO DEL CONSEJO DE UNIVERSIDADES, EN LA SESIÓN CELEBRADA EL 22 DE SEPTIEMBRE DE 2011	30
3.1.3 EL ESTATUTO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO DE 2010	31
3.1.4 EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN	32
3.2 OBLIGACIÓN LEGAL DE LA EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	34
3.2.1 LA NORMA ISO 45003	35
3.2.2 LA NORMA UNE-EN ISO 10075-1 Y LA NORMA UNE-EN ISO 10075-2	37
3.3 MÉTODOS GENERALES DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	39
3.3.1 INTRODUCCIÓN	39
3.3.2 MÉTODO INSST	40
3.3.3 MÉTODO CoPsoQ ISTAS 21	42
3.3.4 MÉTODO INSL	44
3.3.5 OTROS MÉTODOS	45
3.4 LAS ACTUACIONES INSPECTORAS DEL ITSS	46
3.4.1 PRIMERA FASE: COMPROBACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS	47
3.4.2 SEGUNDA FASE: ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	47

3.5 CONCLUSIONES DEL CAPITULO	50
4. LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA (UPV).	51
4.1 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA UPV.....	52
4.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DE LA UPV EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	53
4.3 ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN PREVENTIVA	57
4.3.1 EL SERVICIO INTEGRADO DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL.....	57
4.3.2 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN PREVENTIVA	58
4.3.2.1 El comité de seguridad y salud (CSS).....	58
4.3.2.2 Los Delegados de Prevención.....	60
4.3.3 OTROS ÓRGANOS Y SERVICIOS IMPLICADOS EN LA GESTIÓN PREVENTIVA	61
4.3.3.1 El servicio de seguridad.....	61
4.3.3.2 El servicio de infraestructuras.....	61
4.3.3.3 El Servicio de Mantenimiento	61
4.3.3.4 Unidad de Medioambiente	61
4.3.3.5 El Servicio de Procesos Electrónicos y Transparencia	61
4.3.3.6 El Servicio de Recursos Humanos.....	62
4.3.3.7 Servicio de Radiaciones	62
4.3.3.8 El Centro de Salud Laboral Juana Portaceli	62
4.4 PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UPV. ESTRUCTURA PREVENTIVA.....	62
4.5 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL (MOBBING) EN LA UPV	64
4.6 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UPV	69
4.7 LA FACULTAD DE ADE DE LA UPV.....	74
4.8 CONCLUSIONES DEL CAPITULO	78
5. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA FACULTAD DE ADE.....	80
5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN.....	81
5.2 FICHA TÉCNICA.....	83
5.3 FPSICO. CUESTIONARIO.....	83
5.4 FPSICO. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	83
5.4.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA POBLACIÓN.....	84
5.4.2 VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	86
5.5 MEDIDAS PROPUESTAS	90
5.6 CONCLUSIONES DEL CAPITULO	91
6. CONCLUSIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA	96

ANEXOS	100
Anexo I - Relación del trabajo con los ODS de la agenda 2030	101
Anexo II - PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL (<i>MOBBING</i>) EN LA UPV	103
ANEXO III – DOCUMENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL	104
ANEXO IV – DOCUMENTO POR EL QUE SE EMITE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA UPV	105
ANEXO V – DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN LA UPV	106
ANEXO VI – PREGUNTAS FORMULADAS PARA EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PDI DE LA FACULTAD DE ADE	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Definiciones MTES e INSS.....	15
Tabla 2: Job Content Questionnaire	25
Tabla 3: Definiciones UNE-EN ISO 10075-1.....	37
Tabla 4: Derechos LRPL	54
Tabla 5: Órganos de gobierno y administración FADE.....	77
Tabla 6: Ficha técnica evaluación PDI FADE.....	83
Tabla 7: Medidas preventivas PDI FADE	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Factores psicosociales laborales	18
Figura 2: Niveles de riesgo	41
Figura 3: % de exposición a riesgos.....	42
Figura 4: Trabajadores por cada nivel de riesgo	42
Figura 5: Método INSL.....	45
Figura 6: Niveles estructura preventiva.....	64
Figura 7: Participación global PDI FADE	84
Figura 8: % de participación PDI FADE	84
Figura 9: Participación por edad PDI FADE	84
Figura 10: Participación por sexo PDI FADE	85
Figura 11: Participación por departamento PDI FADE	85
Figura 12: Participación por antigüedad PDI FADE	85
Figura 12: % de exposición a los factores de riesgo PDI FADE.....	86
Figura 13: Datos sobre el factor Carga de Trabajo.....	87
Figura 13: Datos sobre el factor Participación/Supervisión.....	88
Figura 13: Datos sobre el factor Relaciones y Apoyo Social	89

ABREVIATURAS Y ACRONIMOS UTILIZADOS

ADE: Administración y Dirección de Empresas

GAP: Gestión y Administración Pública

UPV: Universidad Politécnica de Valencia

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PDI: Personal Docente e Investigador

PAS: Personal de Administración y Servicios

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

RD: Real Decreto

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OIT: Organización Internacional del Trabajo

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

BOE: Boletín Oficial del Estado

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

AIP: Aplicación Informática para la Prevención

1. INTRODUCCIÓN

1.1 RESUMEN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ESCOGIDO

La salud y el bienestar laboral son temas de actualidad que abarcan diversas áreas, enfocándose sobre todo en prevenir y controlar los riesgos laborales, para evitar las enfermedades y los accidentes asociados a cualquier tipo de trabajo. La consideración social de la salud como bien de primordial importancia, al que todas las personas, cualesquiera que sean sus condiciones, tienen derecho, es un hecho tan relevante en nuestra sociedad, que figura con el rango de derecho constitucional.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las enfermedades profesionales y los accidentes laborales provocan cada año dos millones de muertes entre los trabajadores a nivel mundial. A su vez, este hecho supone un coste para la economía global que se estima asciende a 1.250.000 millones de euros. Datos de la OIT señalan que el número de muertes y lesiones derivadas del trabajo podría contenerse si los trabajadores, los empleadores y los gobiernos respetasen las normas internacionales existentes en esta materia.

En el presente trabajo se pretende analizar los aspectos vinculados a las condiciones de trabajo del Personal Docente Investigador (PDI) de la facultad de ADE y el impacto que estos tienen sobre la salud de los mismos. El trabajo se centrará principalmente en conocer y evaluar los factores psicosociales que constituyen la gestión de la prevención de riesgos laborales, factores que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de las tareas propias de la facultad y que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo.

La realización de este trabajo se debe a una elección de carácter personal. Considerando las universidades como instituciones vitales para la formación de individuos a través de la educación, la investigación y la difusión del saber, es indispensable que estas promuevan unos adecuados hábitos de seguridad y salud a fin de garantizar la máxima protección de sus trabajadores y alumnos.

Todo estudiante de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) graduado en Gestión y Administración Pública (GAP) en la Facultad de ADE, debe ser poseedor de ciertas competencias tales como ser capaz de gestionar, dirigir, administrar, organizar, asesorar y evaluar cualquier Administración Pública. Es por esto, que desde la Facultad se debe dar máxima importancia al tema de la seguridad y salud laboral, consiguiendo

que tanto el personal docente, como el directivo, como el propio alumnado dentro de la Universidad participe de forma activa en su gestión, llegando a considerar la seguridad y la salud como principios reguladores e inspiradores de cualquier programa académico que complemente la formación integral de toda persona vinculada de una manera u otra a la Universidad.

Especialmente, en una facultad como la de ADE, la cual según su plan estratégico 2022/2026 cuenta con alrededor de 1.700 estudiantes matriculados, 207 profesores (PDI) y 23 miembros de administración y servicios (PAS), se deben tener muy en cuenta los factores de riesgo para la salud que puedan generar respuestas negativas a nivel fisiológico, emocional, cognitivo o conductual, pudiendo ser precursoras de enfermedades en determinadas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Estamos hablando de factores de riesgo como altas exigencias laborales, poco apoyo social o escasa conciliación entre vida laboral y familiar entre otros y que pueden ser precursores de enfermedades como el estrés, la fatiga o la depresión que a su vez conducen a bajadas de rendimiento, aumento del absentismo laboral o la existencia de un clima de trabajo inapropiado. Estos riesgos son conocidos como riesgos psicosociales y deben ser identificados, evaluados y tratados a fin de corregirlos y paliar sus efectos negativos sobre el trabajador.

1.2 OBJETIVOS

El objetivo principal del presente trabajo final de grado es analizar a fondo el efecto significativo que tienen las condiciones de salud laboral sobre los trabajadores al servicio de la facultad de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Politécnica de Valencia, en lo que respecta a la calidad de vida y a su desempeño profesional.

Para ello, el trabajo se centra en recabar información útil que permita un completo diagnóstico psicosocial de la situación del PDI que preste servicios en la Facultad a fin de poder establecer actuaciones de mejora adecuadas a los riesgos detectados y al entorno en el que estas deban ser llevadas a cabo.

En el proceso de consecución de este objetivo principal se incluye también el de otros objetivos más específicos que serán necesarios para el desarrollo del trabajo y que se enumeran a continuación.

1. Definir conceptos básicos en relación a la seguridad y salud laboral
2. Entender el alcance del peligro de determinados riesgos psicosociales
3. Analizar las distintas leyes y normativas existentes en esta materia
4. Extrapolar toda la información al ámbito universitario y más concretamente al de la Universidad Politécnica de Valencia
5. Analizar la situación PDI de la Facultad de ADE en lo relativo a su exposición a riesgos psicosociales.
6. Realizar una evaluación completa de riesgos psicosociales de la Facultad y emitir un informe de valoración

De esta manera, se concluye el trabajo habiendo entendido no solo la importancia social si no también la importancia legal de evaluar todo tipo de riesgos que puedan acontecer dentro de las universidades, en especial los riesgos psicosociales.

A su vez, se habrá obtenido el conocimiento suficiente para poder evaluar los factores de riesgo psicosocial que afecten de manera negativa al PDI de cualquier facultad y finalmente, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, se podrán planificar posibles medidas que puedan ser útiles para corregir dichos riesgos.

1.3 METODOLOGÍA Y RELACIÓN CON LAS ASIGNATURAS DE LA TITULACIÓN

La información utilizada en el presente trabajo final de grado se obtiene principalmente de fuentes primarias disponibles para todos a través de internet.

En el caso del desarrollo del componente teórico del trabajo, donde se describen los supuestos epistemológicos sobre la prevención de riesgos laborales, las principales fuentes de información son páginas web oficiales como la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social (<https://www.mites.gob.es/>), la web de la Organización Internacional del Trabajo (<https://www.ilo.org/>) o la del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (<https://www.insst.es/>).

En lo que respecta a la normativa, en el trabajo se realiza un análisis cualitativo de las principales leyes y normas básicas que tratan el tema de la seguridad y la salud laboral y de las cuales se extrae la información. Son en primer lugar la Ley de Prevención de

Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) que figura como principal ley en este asunto, pero también, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la Norma ISO 45003 sobre la gestión de la de la seguridad y salud en el trabajo y la Norma UNE-EN ISO 10075 1 y 2 de principios ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo.

Para poder hablar del tema de la salud laboral en el ámbito de la Universidad Politécnica de Valencia se utilizan documentos como el plan de prevención disponible en la sección de *Servicio Integrado de Prevención en Riesgos Laborales* de la web de la Universidad donde también se pueden encontrar reglamentos, normas y guías técnicas propias de la UPV y de cada facultad.

Concretamente para la facultad de ADE se consulta tanto su plan estratégico publicado periódicamente en la web de la facultad, como su Reglamento aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad y que nos da la posibilidad de conocer el número de trabajadores, los objetivos a corto y largo plazo, el tipo de trabajo que se realiza en la Facultad y los tipos de riesgos a los que los trabajadores pueden estar expuestos.

Por último, teniendo en cuenta que el incumplimiento de las leyes de prevención de riesgos laborales en algunos casos, puede ser considerado delito, además de enfrentarse a las responsabilidades administrativas que corresponda, la parte práctica del trabajo en donde se realizará una evaluación específica de riesgos psicosociales se hará a través de un cuestionario online compuesto por una serie de preguntas cerradas y dicotómicas dirigidas al PDI de la Facultad de ADE de la UPV con la intención de conocer diversas opiniones acerca de la idoneidad de las medidas tomadas por la UPV en materia de seguridad y salud.

Los resultados de la encuesta resultarán útiles a la hora de generar un informe de valoración de la situación y finalmente con la ayuda de la aplicación F-PSICO (programa de evaluación de factores psicosociales creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) se dará por finalizada la evaluación específica de riesgos psicosociales a expensas de proponer cualquier tipo de mejora.

Por otro lado, interesa señalar que para la realización de este trabajo se han puesto en práctica una serie de conocimientos adquiridos durante los cuatro años del grado de Gestión y Administración Pública. Más concretamente, asignaturas como *Gestión Laboral en las Organizaciones* y *Dirección Estratégica de Organizaciones Públicas* han

resultado de mucha ayuda a la hora de definir objetivos y determinar riesgos en una organización tan grande como lo es la UPV, también asignaturas como *Derecho del Trabajo y Seguridad Social* han facilitado la comprensión de las normas jurídicas que sustentan la tutela efectiva de cualquier trabajo realizado por cuenta propia o ajena.

2. RIESGOS PSICOSOCIALES: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

En el presente capítulo se pretende abordar desde un punto de vista teórico los diferentes tipos de riesgos que pueden acontecer en una universidad y la manera en la que se manifiestan en sus trabajadores.

2.1 SALUD LABORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO, CONCEPTOS BÁSICOS.

A raíz de la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, la salud laboral viene siendo objeto de una creciente atención por parte de las universidades. Junto a las actividades de docencia e investigación habituales de una universidad, también se están llevando a cabo acciones para proteger la integridad física y la salud de su personal.

Se puede de hecho afirmar que el éxito de una universidad está estrechamente relacionado con un entorno de calidad que integre desde la prevención de todo tipo de riesgos hasta la accesibilidad, el respeto por el medio ambiente y el enriquecimiento personal y social de todos sus miembros.

En una universidad pública como es la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) pueden existir diversos factores de riesgo que afecten a la salud e integridad de trabajadores y alumnos, es por eso que se hace necesario un plan que estudie cada uno de estos riesgos y proponga medidas para evitarlos o en su caso saber cómo actuar ante estos. Pero, ¿Qué se entiende por riesgos? ¿Sabemos que actividades conllevan riesgos? ¿Dónde los podemos encontrar y como se pueden dar?

La siguiente tabla contiene algunas de las definiciones proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES, 2022) y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud (INSS, 2022).

Tabla 1: Definiciones MTES e INSS

Condiciones de salud	<i>El conjunto de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de los trabajadores.</i>
Riesgo de trabajo	<i>Son eventualidades dañosas a las que está sujeto un trabajador con ocasión o por consecuencia de su actividad.</i>
Actividad rutinaria	<i>Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.</i>
Actividad no rutinaria	<i>Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización por su baja frecuencia.</i>
Accidente laboral	<i>Es todo acontecimiento inesperado y fortuito que ocasiona al trabajador una lesión corporal, con causa o por consecuencia del trabajo que ejecuta.</i>
Emergencia	<i>Es toda situación que implique un estado de perturbación parcial o total de un sistema, generalmente ocasionado por la probabilidad o la ocurrencia real de un evento indeseado.</i>
Identificación del peligro	<i>Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.</i>
Evaluación del riesgo	<i>Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.</i>
Acción preventiva	<i>Acción para eliminar o mitigar las causas de una situación potencial no deseable.</i>

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2022

Teniendo claras estas definiciones, hay que tener en cuenta que existen varios tipos de riesgos laborales y cada uno requiere un tipo de medidas específicas. Identificar los tipos de riesgos laborales es el primer paso para evitarlos. La formación, la prevención y la inspección, así como la concienciación de todos los agentes implicados en los procesos, son aspectos fundamentales a tener siempre en cuenta. Existen siete tipos de riesgos laborales:

- **Riesgos físicos:** Son los más comunes dentro de las organizaciones y a pesar de su nombre son riesgos que no siempre se pueden ver o tocar. Entre ellos podemos encontrar el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, la

humedad y las radiaciones, éstas últimas pueden ser ionizantes y no ionizantes, siendo las primeras las más peligrosas al ser capaz de producir daños irreversibles en los tejidos.

- **Riesgos químicos:** Estos tipos de riesgos están provocados por sustancias químicas las cuales pueden penetrar en el organismo principalmente por inhalación, absorción de la piel o ingestión. Estas sustancias que, en el contexto en el que estamos podrían considerarse contaminantes químicos, pueden estar presentes en productos de limpieza, pinturas, ácidos, disolventes, pesticidas, etc. y pueden provocar corrosión, irritación, reacciones alérgicas, asfixias, alteración pulmonar e incluso cáncer.
- **Riesgos ergonómicos:** Estos riesgos están relacionados con las posturas inadecuadas, levantar mucho peso, repetición de movimientos, etc. Estos riesgos producen una alta probabilidad de trastornos musculoesqueléticos que afecten a la espalda, cuello, hombros y extremidades, estos se traducen en molestias y dolores que pueden llegar a requerir bajas médicas.
- **Riesgos biológicos:** Provocados por virus, bacterias, parásitos u hongos y que pueden llegar a dar lugar a apariciones de enfermedades como hepatitis, tuberculosis, brucelosis, tétanos, entre otras. Su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel o mucosas.
- **Riesgos ambientales:** Son el único tipo de riesgo que no podemos controlar ya que están vinculados a fenómenos naturales y están condicionados por las características peculiares de cada región. Entre ellos están las temperaturas extremas, las tormentas, la contaminación, los incendios forestales, los ciclones, las avalanchas, las plagas, las crecidas de ríos, etc.
- **Riesgos mecánicos:** Derivan sobre todo de un mal uso de las maquinarias y equipos de trabajo, aunque también se suelen dar por la utilización de equipos defectuosos, superficies inseguras o trabajos en alturas. Pueden causar lesiones corporales, quemaduras, cortes, contusiones, enfermedades y en el peor de los casos la muerte.

Por último y no por ello menos importante existen los **riesgos psicosociales**, un tipo de riesgo laboral relacionado directamente con la forma en la que está diseñado,

organizado y gestionado el trabajo en una organización y que van a ser los que a partir de ahora se traten a fondo en este trabajo.

2.2 LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

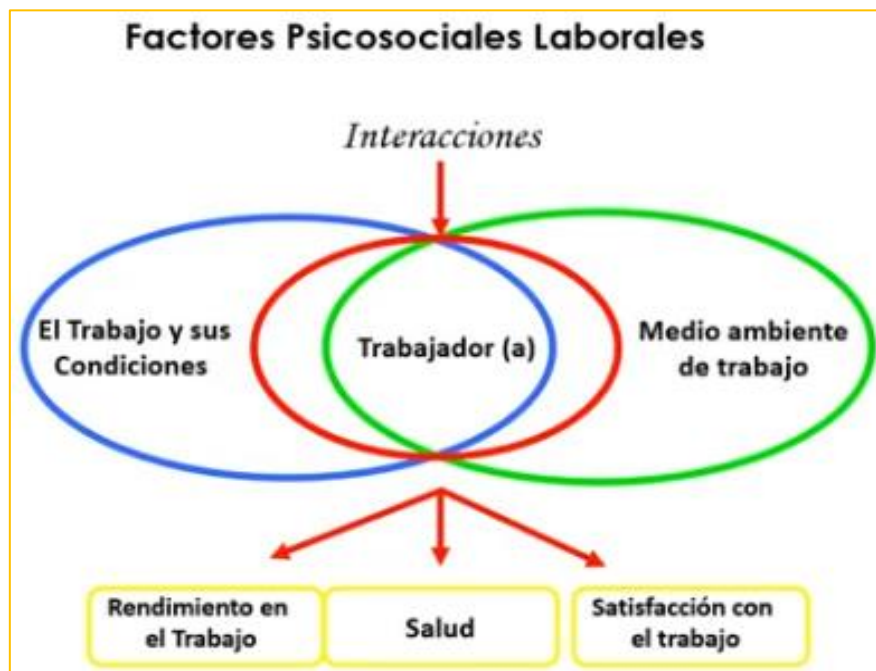
Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo los **factores psicosociales** se definen como *“aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”*. (INSST, 2022)

Es decir, para el caso de los factores psicosociales laborales se produce una interacción, en la cual en el centro de esta se encuentran los trabajadores, estos reciben la influencia tanto del propio trabajo y su organización (características del trabajo, organización del trabajo, tareas, roles, responsabilidades, características de la organización, etc.) como del medioambiente, es decir las condiciones físicas bajo las que se realiza el trabajo (ergonomía, ventilación, iluminación, mandato, etc.) El trabajador está permanentemente valorando positiva o negativamente las interacciones que tiene con todos los actores de su entorno.

Estas interacciones y valoraciones que hacen los trabajadores van a tener un impacto significativo y van a generar una serie de consecuencias tanto a nivel laboral, afectando de manera directa en el rendimiento en el trabajo y en la satisfacción laboral como a nivel de salud del propio trabajador, pudiendo ocasionar enfermedades de diversa índole.

En la siguiente imagen se pueden ver las interacciones del trabajador con su entorno laboral y los factores sobre los que influye esta interacción, que como hemos dicho, puede ser positiva o negativa.

Figura 1: Factores psicosociales laborales



Fuente: imagen extraída de la página web cursos.saludocupacional.com (2022)

Cuando las condiciones y el entorno son idóneos, estos posibilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias laborales y aumentan la productividad, la motivación y la salud del trabajador. Cuando los factores psicosociales son desfavorables pasan a llamarse **factores psicosociales de riesgo** y pueden ser perjudiciales para la salud de los trabajadores. Estos son los que deberán ser localizados y valorados para poder identificar las posibles fuentes de daño para la salud de los trabajadores.

Finalmente, los **riesgos psicosociales** propiamente dichos, son la expresión de estos factores psicosociales de riesgo. Estos pueden manifestarse de maneras distintas en los trabajadores dependiendo de varios factores propios de cada uno de ellos como son la personalidad, la edad, la ideología, la formación o la educación entre otros. Los riesgos psicosociales no son condiciones organizacionales si no hechos, eventos o estados del organismo con una elevada probabilidad de dañar la salud de los trabajadores.

Algunos ejemplos de factores psicosociales de riesgo son:

- Factores que se refieren a la propia tarea o al puesto como las demandas de trabajo, la falta de adaptación al puesto, el alto ritmo de trabajo, el grado de

atención, la carencia de formación, la promoción profesional, la ausencia de autonomía o la inestabilidad laboral.

- Factores que hacen referencia al horario de trabajo como la duración, el número de pausas diarias o el trabajo nocturno o a turnos.
- Factores competentes a la dirección, como un superior muy estricto o con un estilo de liderazgo muy autoritario.
- Factores que hacen referencia al entorno laboral como la violencia en el trabajo, acoso sexual o el *mobbing*.

Son muchas y distintas las consecuencias negativas derivadas de estos factores de riesgo, entre ellas, como veremos a continuación, diversas alteraciones psicológicas y fisiológicas que traen consigo disminución del rendimiento, aumento del absentismo laboral y la probabilidad de que ocurran accidentes y lesiones.

2.3 PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

El estrés, la fatiga mental, la desmotivación o el síndrome del trabajador quemado o *burnout* entre otras alteraciones fisiológicas son los riesgos más comunes en el ámbito laboral, así como los diferentes trastornos psíquicos que pueden llegar a generar ciertos tipos de acoso como el laboral o el sexual.

2.3.1 EL ESTRÉS

Según la Comisión Europea (EU, 2023) el estrés laboral se define como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante la percepción de determinados aspectos nocivos o adversos del 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 una situación.

No siempre el estrés es una consecuencia negativa, el organismo siempre debe encontrarse en un estado de estrés mínimo para no sufrir los efectos de la desmotivación, el conformismo o el desinterés. Pero este estrés puede incrementar ante determinadas situaciones pudiendo producir un efecto negativo dependiendo de si la reacción del organismo es suficiente para cubrir una determinada demanda o ésta

“supera” la capacidad de la persona. Este nivel de equilibrio dependerá de los factores individuales (disposición biológica y psicológica) de las distintas situaciones y experiencias.

Hoy en día ha surgido un tipo nuevo de estrés denominado “tecnoestrés”, término utilizado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2023), para describir el malestar psicológico o emocional derivado del uso excesivo o la dificultad para adaptarse a las nuevas tecnologías en el trabajo.

Se refiere al estrés generado por el uso de dispositivos tecnológicos, como computadoras, teléfonos inteligentes, tabletas y otros dispositivos electrónicos que a corto o largo plazo pueden generar estrés, ansiedad, problemas musculares, dolores de cabeza, fatiga mental y física, ansiedad, temor y aburrimiento.

2.3.2 LA FATIGA MENTAL

La fatiga provocada por el trabajo hace referencia a un estado de agotamiento mental y cognitivo que afecta negativamente al desempeño de las tareas y el bienestar de los trabajadores. Se caracteriza por una disminución de la capacidad para concentrarse, tomar decisiones, retener información y realizar tareas cognitivas de manera efectiva.

Existen varias razones por las cuales se puede producir fatiga mental, una de ellas es cuando la tarea a desempeñar requiere un alto nivel de concentración, procesamiento de información compleja o toma de decisiones importantes. También en el caso de sobrecargas excesivas de información como datos, correos electrónicos, informes y otros documentos.

Otra situación en donde puede producirse fatiga mental en el trabajo es en los casos en donde se realizan tareas repetitivas y poco desafiantes durante largos períodos de tiempo. La monotonía y la falta de estimulación cognitiva provoca que el cerebro no se sienta involucrado ni motivado por la tarea.

Por último, la falta de sueño y de un descanso adecuado también afecta a la fatiga mental y suele ser la principal causa a nivel mundial de la aparición de este riesgo. Si un trabajador no tiene suficiente tiempo para recuperarse y descansar, es más probable que experimenten fatiga mental durante sus jornadas laborales.

2.3.3 EL SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO O "BURNOUT"

El síndrome del trabajador quemado o burnout es una patología caracterizada por un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de una exposición prolongada al estrés laboral crónico. Se caracteriza por una sensación de agotamiento extremo, distanciamiento emocional hacia el trabajo y una disminución de la eficacia laboral.

El burnout difiere del estrés laboral común en varios aspectos:

1. Intensidad: Mientras que el estrés laboral puede ser una respuesta temporal y manejable a las demandas laborales, el burnout es un estado más grave y crónico.

Hay que tener en cuenta que el burnout es considerado una patología y que lleva consigo una sensación persistente de agotamiento y desgaste emocional que no se alivia fácilmente con el tiempo o el descanso.

2. Causas subyacentes: El estrés laboral común puede estar relacionado con una carga de trabajo elevada, plazos ajustados u otras demandas laborales intensas. Sin embargo, el burnout tiene causas más profundas y multifacéticas.

Además de las demandas laborales excesivas, factores como la falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social, la falta de reconocimiento y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal pueden contribuir en el desarrollo de esta patología.

3. Actitud hacia el trabajo: El burnout se caracteriza por el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, como cinismo, despersonalización y falta de satisfacción. En cambio, el estrés laboral común no necesariamente conlleva estos sentimientos de distanciamiento emocional o desapego hacia el trabajo.
4. Impacto en la vida diaria: El burnout no solo tiene un impacto en el ámbito laboral de la persona si no también en su vida cotidiana, este puede afectar las relaciones personales, la salud física y mental, así como a la motivación y al rendimiento diario en general.

Es importante destacar que el burnout no es simplemente una forma extrema de estrés laboral, sino que es una condición clínica reconocida que puede requerir intervención y tratamiento adecuados.

2.3.4 TRASTORNOS GENERADOS POR EL ACOSO LABORAL

El acoso laboral también conocido como *mobbing* es un tipo de violencia psicológica que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del trabajador y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo. Hay que destacar que, para poder calificar esta violencia ejercida como acoso, esta debe darse de forma repetido y prolongada en el tiempo.

Las causas del acoso laboral pueden variar, pero a menudo están relacionadas con dinámicas de poder, competitividad excesiva, falta de comunicación y apoyo en el entorno laboral, conflictos interpersonales no resueltos y en muchos casos por discriminación o prejuicios hacia otro trabajador basados en el género, raza, orientación sexual, religión u otras características personales.

Las consecuencias psicosociales para el trabajador que sufre este tipo de violencia suelen ser graves y duraderas y pueden incluir ansiedad, estrés, problemas de salud mental, pérdida de autoestima, aislamiento social, deterioro de la vida personal e incluso el abandono del empleo al resultar insostenible su continuación por el trabajador.

Existen diferentes leyes como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o la Ley de Infracciones en el Orden Social (LISOS), entre otras normativas y convenios colectivos propios de cada sector que amparan y protegen al trabajador frente al acoso y otros tipos de violencia laboral.

2.3.5 TRASTORNOS GENERADOS POR EL ACOSO SEXUAL

Acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Así lo define el artículo 7.1 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este tipo de violencia está expresamente tipificada como delito en el Código Penal en su artículo 184 y 184bis donde también hace alusión a las penas de prisión para aquel que acose a otra persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada actos dirigidos a perturbar su tranquilidad o atentar contra su dignidad creando entornos desagradables para la víctima.

El impacto que tiene el acoso sexual en un trabajador varía según la persona, pero suelen tener denominadores comunes como por ejemplo el impacto emocional que acarrea.

El acoso sexual puede provocar ansiedad, depresión, estrés, baja autoestima y trastornos del sueño en la víctima. El trabajador puede experimentar miedo, vergüenza, culpa y confusión debido a la situación traumática que enfrenta. También puede verse deteriorado su bienestar y sus relaciones en el entorno laboral, afectando al rendimiento, la motivación y a las relaciones con sus compañeros de trabajo.

Por último, los efectos físicos del acoso sexual también pueden llegar a manifestarse en muchos de los casos, produciendo dolores de cabeza, trastornos digestivos, problemas de sueño y otros problemas de salud relacionados con el estrés al que está sometido la víctima constantemente en el trabajo.

Al igual que en el caso del acoso laboral, leyes como la LPRL, el Estatuto de los Trabajadores y más concretamente para este caso la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tienen el objetivo de proteger a los trabajadores frente a este tipo de violencia, estableciendo obligaciones para las empresas y entidades y estableciendo medidas para prevenir y abordar el acoso sexual.

2.4 RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS UNIVERSIDADES. MODELOS DE ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL

Las universidades son instituciones académicas de enseñanza superior e investigación donde interactúan un gran número de individuos. Como en cualquier organización de esta índole se pueden dar numerosos riesgos laborales asociados a las condiciones de trabajo. Se puede afirmar de hecho que la gran mayoría de profesionales del sector de la educación lidian continuamente con entornos de mucha presión y en algunos casos con grupos numerosos de estudiantes.

En este contexto, cualquier toma de decisiones por parte del docente puede convertirse en un factor de riesgo para él mismo pudiendo derivar en problemas psicológicos y emocionales que empeoren su bienestar y que afecten directamente a su trabajo.

De todos los riesgos que se han mencionado anteriormente, hay uno que tiene carácter global y es el más común a nivel mundial en instituciones tan grandes como son las universidades, estamos hablando del estrés. El estrés es, probablemente, el riesgo psicosocial laboral más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales del mundo laboral.

Varias sociedades y entidades profesionales asociadas a la psicología de la salud ocupacional han desarrollado diversos modelos teóricos al fin de comprender de qué manera se manifiestan los diferentes estados del estrés en función de otros factores de trabajo. Los modelos más importantes hasta el momento y los que más evidencia han aportado son el modelo de “*demanda-control*” (Karasek, 1979) y “*esfuerzo-recompensa*” (Siegrist, Peter, Junge, Cremer & Seidel, 1990).

Karasek (1979) formuló el modelo *demanda-control* explicativo del estrés laboral en función del balance entre dos dimensiones: las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre estas. El control hace referencia a tener o no autonomía y libertad en la toma de decisiones en tu trabajo, las exigencias psicológicas se refieren en este modelo a las obligaciones del rol en relación al tiempo disponible para cumplirlas. J. Johnson y E. Hall (Johnson y Hall, 1988) introdujeron más tarde el apoyo social como tercera dimensión del modelo (*modelo demanda-control-apoyo social*).

Este modelo llevado a la práctica se desarrolla a partir del Cuestionario del Contenido del Trabajo (Job Content Questionnaire, JCQ). Se trata de un instrumento objetivo de evaluación de riesgos psicosociales que incluye una serie de ítems agrupados en escalas para medir cada una de las dimensiones principales del modelo: las demandas psicológicas, el control, y el apoyo social.

Este instrumento puede ser útil en distintos momentos de la actividad preventiva como por ejemplo en la identificación de los factores de riesgo, el establecimiento de prioridades de actuación, el diseño y aplicación de planes de intervención o el seguimiento y evaluación de la eficacia de los mismos.

En la siguiente tabla se muestra un ejemplo de JCQ que puede adaptarse en este caso tanto a las universidades como a otros trabajos. Las respuestas al cuestionario son mayormente dicotómicas, si o no y a raíz de estas se interpretará el cuestionario.

Tabla 2: Job Content Questionnaire

Demandas psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Mi empleo requiere trabajar muy deprisa • Tengo que trabajar mucho • No se me exige trabajar demasiado • Tengo tiempo suficiente para conseguir terminar mi trabajo • En mi trabajo me piden a menudo que haga cosas incompatibles. • Mi trabajo requiere que me concentre durante mucho rato • Me interrumpen el trabajo a menudo • Tengo que trabajar contrarreloj. • Mi trabajo se retrasa porque debo esperar el de otras personas
Control	Posibilidad de desarrollo de habilidades <ul style="list-style-type: none"> • Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas • En mi trabajo tengo que hacer muchas tareas repetitivas • Mi trabajo requiere que sea creativo • Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación • En mi trabajo llego a hacer una gran cantidad de cosas diferentes • Trabajo en lo que mejor sé hacer
	Autonomía sobre el contenido de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mi cuenta • Tengo poco margen de libertad para decidir cómo hago mi trabajo • Tengo mucha influencia sobre lo que pasa en mi trabajo
	Control vertical: participación <ul style="list-style-type: none"> • Tengo influencia sobre las decisiones que se toman en mi servicio • En mi servicio las decisiones se toman entre todos • Tengo oportunidad de que se tengan en cuenta mis ideas sobre la empresa
Apoyo social	De los compañeros <ul style="list-style-type: none"> • Mis compañeros de trabajo son competentes • Mis compañeros de trabajo son hostiles o conflictivos conmigo • Mis compañeros de trabajo tienen un interés personal en mi • Mis compañeros de trabajo son agradables • Mis compañeros de trabajo ayudan a sacar el trabajo adelante • Mis compañeros de trabajo fomentan el trabajo en equipo
	De los superiores <ul style="list-style-type: none"> • A mi jefe le preocupa el bienestar de los que trabajan con él • Mi jefe presta atención a lo que le digo • Mi jefe es hostil o conflictivo conmigo • Mi jefe ayuda a sacar el trabajo adelante • Mi jefe consigue que la gente trabaje en equipo

Fuente: Elaboración propia a partir de la web del INSST: NPT 604 Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II) (2001)

Cabe destacar que para la correcta interpretación de la relación entre los factores psicosociales y determinados efectos en la salud, el cuestionario debe aplicarse en muestras grandes y heterogéneas, compuestas por distintas ocupaciones bien definidas y con distintos grados de exposición a las dimensiones del modelo.

Por otro lado, el modelo de “*esfuerzo-recompensa*” (Siegrist, Peter, Junge, Cremer & Seidel, 1990) explica el estrés laboral y sus efectos para la salud en función de las recompensas a largo plazo. Supone que el esfuerzo en el trabajo es parte contractual de un sistema basado en la reciprocidad en el cual el trabajador recibe una remuneración por este en forma de salario, estima o estatus.

El esfuerzo hace referencia a las exigencias que implica para nosotros el trabajo que realizamos. Hay dos tipos de esfuerzos el que se genera por exigencias externas y el que nos autoimponemos. El primero se denomina *esfuerzo extrínseco* y se refiere a la cantidad, nivel de responsabilidad, velocidad y tiempo requerido para llevar a cabo las actividades laborales. El segundo se denomina *esfuerzo intrínseco* y se refiere a en qué medida y por voluntad propia nosotros mismos nos exigimos la realización de una tarea.

La recompensa por otro lado hace referencia al reconocimiento, apoyo, trato justo, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral y salario que se percibe fruto del trabajo realizado. El riesgo de ser despedido, la precariedad de los contratos, los cambios organizacionales forzados, la falta de expectativas, la degradación de categoría o la falta de promoción profesional son algunas de las variables estresoras de este modelo en referencia al nivel de recompensas.

Según Siegrist la condición más estresante y por tanto más perjudicial para la salud del trabajador ocurre cuando no hay un equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa. Las altas demandas de trabajo combinadas con un nivel bajo de recompensas a largo plazo representan por lo tanto un riesgo psicosocial a tener en cuenta.

Estos dos modelos se suelen poner en práctica a través de los métodos de análisis de riesgos psicosociales. Uno de ellos como hemos visto anteriormente es el cuestionario JCQ, aunque de este solo estudiaremos su contenido. Mas adelante veremos métodos más actuales y más precisos que nos ayudaran a analizar mejor los riesgos psicosociales que pueden acontecer en las universidades.

2.5 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Como hemos visto, son muchos los riesgos que pueden afectar a los trabajadores de una universidad, siendo los más comunes los riesgos psicosociales. Estos riesgos

pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar, así como en el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Resulta pues fundamental conocer y abordar estos riesgos, implementando medidas preventivas y de promoción de la salud, como proporcionar un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y los recursos disponibles, promover una cultura de apoyo y reconocimiento, brindar formación en habilidades de gestión del estrés y fomentar la participación y el dialogo. Al tomar acciones concretas para abordar los riesgos psicosociales, se crea un entorno laboral más saludable y favorable, que beneficia tanto a los trabajadores como a la institución en su conjunto.

3. MARCO NORMATIVO

A continuación, se introduce el conjunto de leyes y demás normas que amparan y protegen la salud y la seguridad de los trabajadores en las universidades. Estas normas establecen un conjunto de derechos y obligaciones que tanto los trabajadores como los órganos responsables de la prevención en las universidades han de cumplir.

3.1 OBLIGACIÓN LEGAL DE LAS UNIVERSIDADES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

La prevención de riesgos para la seguridad y salud es una tarea que implica a todos los miembros de la entidad universitaria. Toda universidad debe procurar inculcar una cultura preventiva eficaz y a la altura de los estándares entre todos sus miembros, dotándose así de los medios humanos, materiales y económicos para tales fines.

La legislación básica que sustenta todos los procedimientos de actuación en materia de prevención laboral para las universidades españolas es la que se detalla en los apartados siguientes.

3.1.1 LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, es la principal ley en esta materia, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de todos los trabajadores mediante la aplicación de medidas preventivas ante los riesgos derivados del trabajo. Esta ley regula las actuaciones que tienen que llevar a cabo tanto las Administraciones públicas, como las empresas privadas, como los trabajadores y sus representantes sindicales a fin de hacer cumplir ciertas obligaciones de seguridad, salud, información, eliminación de riesgos, formación y consulta en materia de prevención de riesgos.

El ámbito de aplicación de la citada Ley, y de todas sus normas de desarrollo, es generalizado, incluyendo tanto el ámbito de relaciones laborales reguladas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas.

Concretamente la LPRL se aplicará para los siguientes sujetos en los siguientes casos:

- Relaciones laborales derivadas de un contrato de trabajo y reguladas por la ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Para trabajadores autónomos en algunos casos.
- Sociedades cooperativas cuyos socios realicen prestaciones de trabajo personal.
- Fabricantes, importadores y suministradores de ciertos productos y equipos.

Tanto a las universidades públicas, las cuales integran el sector público institucional de la administración, como a las universidades privadas se les aplica de manera directa esta ley con las modificaciones y normas posteriores derivadas de ella. Sin perjuicio de las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta LPRL y en sus normas reglamentarias, los convenios colectivos, reglamentos y guías técnicas de cada sector podrán complementar lo estipulado en esta.

3.1.2 EL ACUERDO DEL PLENO DEL CONSEJO DE UNIVERSIDADES, EN LA SESIÓN CELEBRADA EL 22 DE SEPTIEMBRE DE 2011

Según la *Resolución de 7 de noviembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Universidades, por el que se establecen directrices de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad*, en lo que respecta a la integración de la actividad preventiva en la gestión de las universidades es el Rector o Rectora la máxima autoridad competente en este ámbito.

Este, es el encargado de desarrollar dentro de sus políticas las acciones necesarias para implantar la actividad preventiva en todos los organismos vinculados o dependientes de la universidad, proyectarla en todos los niveles organizativos y jerárquicos, incorporarla en todos los procesos técnicos y en la medida de lo posible en las condiciones en que esta sea necesaria para los procesos de adquisición e inversión, contratación de obras y servicios, proyectos técnicos de edificación y reforma, montaje y mantenimiento de instalaciones y equipos de trabajo, contratación de personal y cualesquiera otros que puedan afectar a la seguridad y salud de los miembros universitarios.

En el ámbito de sus competencias, el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal de Administración y Servicios (PAS) también asumirán ciertas responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales en todas las actividades realizadas o promovidas por los mismos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales será la herramienta utilizada para la correcta implantación de la prevención en las universidades. Este plan consta de un documento aprobado por el Consejo de Gobierno de cada universidad que deberá integrarse dentro de su plan estratégico y que como mínimo deberá contener:

- a) Las características generales de la universidad como el número de departamentos, servicios que presta, personal empleado o infraestructuras.
- b) La estructura organizativa, identificando con claridad las funciones de cada miembro en materia de prevención y los canales de comunicación existentes.
- c) La identificación de los procedimientos organizativos.
- d) La modalidad preventiva y que órganos son los encargados de ejecutarla y controlarla.
- e) La política, los objetivos y la planificación que se va a seguir, así como los medios humanos y económicos.

3.1.3 EL ESTATUTO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO DE 2010

Según el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba este estatuto las universidades serán las encargadas de la formación de sus alumnos en materia de prevención de riesgos laborales y velarán por su salud y seguridad en el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

Los estudiantes, por su parte, tendrán como obligación el conocer y cumplir las normas existentes sobre seguridad y salud, especialmente aquellas que se refieran al uso de laboratorios de prácticas y entornos de investigación.

Las universidades procurarán los mecanismos necesarios y oportunos a fin de mitigar las posibles situaciones que pueden conllevar riesgo o daño para la seguridad y salud de los estudiantes.

En lo que respecta a las prácticas en laboratorios, talleres y trabajos de campo, será el personal docente PDI o PAS los encargados de asegurar que se cumplan los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de hacer cumplir los códigos de buenas prácticas en el desarrollo de las mismas.

Se prestará una especial atención al desarrollo de aquellas medidas preventivas destinadas a la protección de estudiantes con discapacidad. Para el cumplimiento de estas premisas se requerirá al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales aquellos informes técnicos de asesoramiento que se estimen necesarios.

Cualquier incidente y/o accidente ocurridos dentro de las instalaciones de la universidad deberán ser puestos en conocimiento del Servicio de Prevención de Riesgos laborales.

3.1.4 EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Los servicios de prevención son un conjunto de medios humanos y materiales que trabajan conjuntamente para gestionar y promover la prevención de riesgos laborales en una empresa o institución. Su función principal es identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales presentes en el entorno de trabajo, así como desarrollar programas y acciones para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Estos servicios de prevención en España se regulan en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 27 de 31/01/1997), actualizado en el año 2015 por el Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre.

El reglamento establece la regulación de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y los trabajadores que desarrollen la actividad preventiva.

Esta norma, primeramente, aborda la evaluación de los riesgos como punto de inicio conductor de la planificación de la actividad preventiva que en cada caso sea necesaria. Esto se hace a través de alguna de las modalidades existentes de prevención, en función del tamaño de la organización y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario o máximo representante de la organización en su caso, y se hará mediante las siguientes modalidades:

- a) Asumiendo personalmente la actividad. Cuando se trate de organizaciones de no más de 10 trabajadores o 25 trabajadores mientras disponga de un único centro de trabajo y las actividades desarrolladas no sean muy peligrosas, es decir, no estén incluidas en el anexo I del RD 39/1997.
- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo. El empresario o la máxima dirección designa uno o varios trabajadores para que se hagan cargo de la actividad preventiva de la empresa. Estas personas deben tener formación básica en prevención de riesgos laborales y buenas capacidades de relaciones humanas y conocimientos de gestión.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio (SPP). Para aquellas actividades de prevención que por su complejidad o cualificación no puedan ser desarrolladas por trabajadores por si solos.

El Servicio de Prevención Propio constituye una unidad organizativa específica donde sus integrantes deben dedicarse de forma exclusiva a la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa.

Este Servicio de Prevención contará como mínimo con un técnico superior en Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Laboral y Medicina del Trabajo. Se les dotará de los recursos materiales necesarios para realizar de forma eficaz sus cometidos.

- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno (SPA). Debiendo estar debidamente acreditados por la Autoridad Laboral comprobando que reúne los requisitos reglamentarios y previa aprobación de la Administración sanitaria en cuantos los aspectos de carácter sanitario.

3.2 OBLIGACIÓN LEGAL DE LA EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En lo que a riesgos psicosociales se refiere, cada vez se toma más en cuenta la prevención de estos tanto en las universidades como fuera de ellas. Estos riesgos ya no son tratados como fenómenos aislados que ocurren de manera accidental y que solo afectan al individuo que los padece si no como problemas reales sobre los que existen una obligación de prevención.

Toda universidad, por lo tanto, a través de su respectivo servicio de prevención debe examinar los factores que han podido causar tales riesgos, y en la medida de lo posible, considerar las medidas necesarias para contribuir a proteger la salud de las personas implicadas. Esto viene establecido en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los siguientes artículos:

- El artículo 4.7.d) incluye dentro de las condiciones de trabajo que deben ser tratadas en la aplicación de la Ley *«todas aquellas otras características de trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador»*.
- El artículo 15.1.d) establece que se debe *“adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”*.
- El artículo 15.1.g) establece que la prevención se debe planificar *“buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”*.
- El artículo 16 establece la obligación de evaluar todo tipo de riesgos y planificar la actividad preventiva, así como de investigar toda causa de daños a la salud del trabajador.

De hecho, en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales, se deben distinguir como mínimo las siguientes etapas:

- 1. Identificación de los riesgos:** Esencial para comprender las verdaderas causas de los problemas y mejorar en la estrategia para su mitigación o supresión.
- 2. Selección de la metodología y las técnicas a emplear:** Definir las herramientas que nos permitan la recopilación, tratamiento y análisis de información. En función del problema a evaluar, el objetivo a alcanzar o las personas sobre las cuales se realiza el estudio se seleccionarán unas u otro método.
- 3. Planificación y trabajo de campo:** Recopilación de toda la información imprescindible para conocer la totalidad de la situación.
- 4. Observación de resultados y realización de informe:** Fase en la que se determinan las causas por las que se producen los riesgos psicosociales teniendo en cuenta que un problema concreto puede tener varias causas. Durante esta fase, también se valorarán los riesgos, así, mediante un informe, se podrá determinar si hay que evitarlos, controlarlos o minimizarlos.
- 5. Preparación y ejecución del programa de participación:** Una vez que tenemos el informe de resultados, se tendrá que analizar y razonar con las partes interesadas los resultados, para que así, se diseñe un programa que permita reconducir la situación.
- 6. Seguimiento y control de medidas:** Después de decretar las medidas, se planificarán, ejecutarán y se realizará un seguimiento. Esta fase ayuda a garantizar que realmente se ha logrado la situación deseada tras llevar a cabo las acciones necesarias.

3.2.1 LA NORMA ISO 45003

Las normas ISO (*International Standardization Organization*) son un conjunto de estándares reconocidos internacionalmente creados con el objetivo de garantizar unos requisitos mínimos de calidad, seguridad y eficiencia en todas las organizaciones.

Estos criterios cubren todo tipo de ámbitos (calidad, medioambiente, cumplimiento normativo, seguridad, salud laboral, entre muchos otros) y benefician tanto a los trabajadores como a las propias organizaciones en su gestión.

Entre las normas ISO más extendidas entre las organizaciones podemos encontrar la ISO 45001, la cual hace referencia a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud de los empleados. Tiene como propósito facilitar la gestión de estos sistemas

reduciendo al máximo posible los riesgos relacionados con el trabajo y mejorando las condiciones laborales.

Con base a esta norma y como parte dependiente del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo nace en 2021 la ISO 45003 enfocada específicamente en la gestión de los riesgos psicosociales.

Cabe destacar que esta ISO es la primera norma internacional que aborda la salud mental, la seguridad y el bienestar en el trabajo todo como una unidad. Esto se debe a que a raíz de la pandemia del COVID 19 se puso de manifiesto la necesidad de abordar aspectos como los problemas psicológicos, los problemas derivados de la tecnología en el trabajo (teletrabajo) o la salud mental ya que se considera que estos han influido negativamente mayoritariamente en estos últimos años. Se trata de dar visibilidad a una serie de síntomas y enfermedades que hasta hace poco no se consideraban enfermedades relacionadas con la actividad laboral.

Esta norma tiene como principal vocación que la gestión de los riesgos psicosociales tenga un enfoque estratégico dentro de la organización y que se implemente en todos sus niveles y no exclusivamente en los departamentos de Prevención de Riesgos o de Recursos Humanos. Para ello la ISO 45003 establece varios principios de actuación:

- Implantación de procesos para gestionar de manera adecuada y eficaz los riesgos psicosociales
- Eliminación de los peligros y riesgos psicosociales
- Equilibrio entre tareas, estructuras y procesos de trabajo
- Consideración de las necesidades y expectativas psicológicas de la plantilla
- Mecanismos de control para gestionar los peligros psicosociales y sus efectos sobre las personas o la organización
- Elaboración de planes eficaces
- Creación o adaptación de actividades para mejorar el enfoque y la eficacia del proceso de gestión del riesgo psicosocial

En este contexto de actuación, la organización deberá realizar un análisis global teniendo en consideración tanto los factores internos como externos a esta a la hora de abordar las estrategias relacionadas con la salud mental de los trabajadores.

Hay que tener en cuenta que la ISO 45003 no es una norma con rango de ley, es una guía que provee una serie de pasos, prácticas y recomendaciones que ayudan a las organizaciones a gestionar apropiadamente los riesgos psicosociales laborales a los cuales pudieran estar expuestos, a la hora de generar lugares de trabajo mucho más seguros y saludables y con mayores niveles de bienestar.

3.2.2 LA NORMA UNE-EN ISO 10075-1 Y LA NORMA UNE-EN ISO 10075-2

La norma UNE-EN ISO 100075 denominada “Principios ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo” aporta información referente a la carga mental del trabajo en relación a la ergonomía cognitiva y al diseño de la tarea, abordando aspectos atencionales, memorísticos y de toma de decisiones.

Esta norma en su 1ª parte (UNE-EN ISO 10075-1) define los términos relacionados con la carga mental en el trabajo con el objetivo de promover el uso de una terminología común. La Norma contempla varias definiciones expuestas en la siguiente tabla:

Tabla 3: Definiciones UNE-EN ISO 10075-1

Presión mental	Sumatorio de todas las influencias externas y apreciables que afectan a una persona, lo que se conoce comúnmente como “exigencias”
Tensión mental	Se entiende como el efecto inmediato de la presión mental en la persona dependiendo de su edad, estrategias de afrontamiento, fatiga, etc. A esta tensión es a la que hacemos referencia cuando hablamos de “carga mental”
Fatiga mental	Alteración temporal de la eficiencia funcional, física y mental, resultante de la intensidad, duración y patrón temporal de una tensión mental precedente

Fuente: Elaboración propia a partir de la web une.org UNE-EN ISO 10075-1:2017 (Ratificada)

La Norma habla también de los estados similares de fatiga, refiriéndose a los estados del individuo que se producen como efectos de la fatiga mental, resultante de situaciones que ofrecen poca variedad, es decir, debido a una subcarga de trabajo. Estos estados incluyen monotonía, vigilancia reducida y saturación mental.

La **monotonía** hace referencia a la falta de variedad, que puede producirse durante tareas o actividades largas, uniformes y repetitivas y que principalmente provocan cansancio, somnolencia, fluctuaciones en el rendimiento o reducciones en la adaptabilidad y la capacidad de respuesta.

La **vigilancia reducida** es un estado donde debido a la tarea larga y repetitiva se produce un rendimiento disminuido de la tarea encomendada.

Por último, la **saturación mental**, lo define como aquel cansancio que sufre nuestro cerebro cuando lo sobrecargamos con una acumulación de tareas, deberes o preocupaciones. Los síntomas adicionales de la saturación mental son: el mal humor, la reducción del rendimiento y/o el sentimiento de cansancio y la tendencia a la evasión.

En la 2ª parte de la Norma (UNE-EN ISO 10075-2) se citan los principales aspectos que influyen en la intensidad de la carga de trabajo mental. Estos pueden agruparse en grandes bloques según se refieran al objetivo de la tarea, al tratamiento de la información, a la carga de memoria y a la respuesta que debe dar el responsable del tratamiento.

En lo que respecta al objetivo de la tarea, la Norma dice que este debe estar definido de un modo claro y sin ambigüedades, debe también ser realista tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo, es decir, con unos plazos razonables y acordados entre las partes.

El objetivo debe ser conocido por toda la organización para facilitar la toma de decisiones, agilizar los tiempos de respuesta, controlar los errores o evitar acciones inadecuadas que conlleven sentimientos de presión por tener que alcanzar objetivos abstractos. La cuota de responsabilidad para cada puesto de trabajo debe acompañarse de una autonomía para su planificación y toma de decisiones y del correspondiente respaldo de la empresa.

En referencia a la información que se maneja, el tratamiento de esta debe regirse por los principios de claridad y exactitud (proporcionar la información necesaria con claridad y a tiempo) y ser suficiente y necesaria sin que esta pueda llegar a suponer un exceso para el trabajador. La información no soluciona problemas, las personas sí. Por eso es importante asegurar que la información llegue a la persona, que sea detectable y, además, sea compatible con sus conocimientos.

Respecto a la carga de memoria, tenemos que tener en cuenta que toda memoria tiene sus limitaciones por lo que la información que pueda ser plasmada en algún tipo de documento siempre es una ayuda y una descarga de aquella. Para evitar estrés y fatiga mental son preferibles las tareas que requieran el reconocimiento de la información frente a aquellas que exijan su recuperación por la memoria.

Por último, en lo que se refiere a la elaboración de respuestas para cumplir con la tarea, la Norma estipula que siempre es una ventaja que el trabajador pueda tener control sobre sus respuestas y así que le sea posible identificar errores cuando se produzcan y pueda subsanarlos. Un sistema de trabajo se perfecciona teniendo un cierto grado de tolerancia frente a los errores.

3.3 MÉTODOS GENERALES DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

3.3.1 INTRODUCCIÓN

Según el artículo 3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la evaluación de riesgos laborales es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo información necesaria para poder adoptar una decisión apropiada a la hora de adoptar medidas preventivas y cuáles son las más efectivas.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales, se debe atender a lo dispuesto en el artículo 5.2 y 5.3 del Real Decreto 39/1997 que establecen que para la evaluación de estos riesgos, se deben utilizar métodos de entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos y criterios profesionales siempre que proporcionen confianza en el resultado. Estas entidades son tanto el INSSST y el ISTAS, como universidades y mutuas que han probado la calidad de sus métodos.

Los métodos generales para la evaluación de riesgos psicosociales se dividen en métodos cuantitativos, como cuestionarios y encuestas que suelen ser los más utilizados al aportar mayor fiabilidad y validez probada y los métodos cualitativos como las entrevistas y los grupos de discusión, utilizados para grupos pequeños y a veces solamente para complementar a los métodos cuantitativos.

Sea cual sea el método utilizado, a todos ellos habrá que exigirles el cumplimiento de ciertos requisitos legales detallados en el Reglamento de los Servicios de Prevención, son los siguientes:

- Cumplir con la finalidad preventiva de la evaluación. Es decir, no solo obtener información, sino utilizarla para adoptar medidas.
- Debe posibilitar la estimación de la magnitud de los riesgos, en el caso de los psicosociales a través de puntuaciones y porcentaje de trabajadores expuestos.
- Deber dar información suficiente sobre la exposición por puesto de trabajo.
- Debe evaluar aquellas condiciones de trabajo entendidas como cualquier característica de este que pueda afectar significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.
- La identificación y valoración de los riesgos deben dar cabida a la información recibida por los trabajadores.

3.3.2 MÉTODO INSST

La metodología que hoy en día nos ofrece el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), se basa en una herramienta en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención) denominada en su última actualización como FPSICO 4.1 Método de Evaluación de Factores Psicosociales. Se trata de una versión actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales recogido en la NTP 443 y en la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

La AIP contiene una batería de preguntas en formato cuestionario disponible en cualquier idioma cooficial en España además de en inglés, el programa informático para la obtención de los informes y las instrucciones detalladas para la correcta utilización del método.

Este método en un principio está pensado para ser utilizado en cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad. Sin embargo, deberá estudiarse la adecuación de este método al tipo de organización y a los objetivos preventivos que se pretendan alcanzar en cada caso.

El método FPSICO 4.1 consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples y ofrece información sobre 9 factores:

- Tiempo de trabajo (TT)

- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/contenido (VC)
- Participación/supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/compensación (ITC)
- Desempeño del rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

Una vez llevadas a cabo todas las preguntas y obtenidas las valoraciones grupales de los trabajadores en situaciones relativamente homogéneas, se bareman las puntuaciones y se analizan e interpretan los resultados.

La puntuación baremada se otorga de manera automática por la AIP, en función de las respuestas obtenidas en los cuestionarios. El objetivo fundamental es distribuir cada uno de los colectivos evaluados en los diferentes niveles de riesgo definidos (muy elevado, elevado, moderado, adecuado). Así pues, a mayor nivel de riesgo, mayor probabilidad de aparición de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores. Esto permite determinar los distintos niveles de riesgo que se representan gráficamente en distintos tonos de color, como se puede ver en la siguiente imagen:

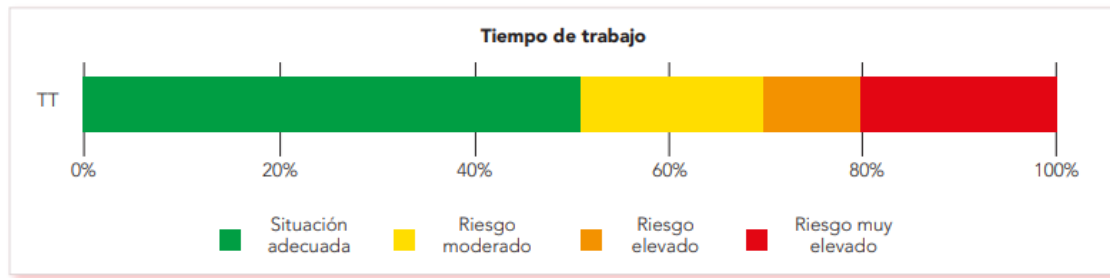
Figura 2: Niveles de riesgo

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

Fuente: insst.es AIP.29.1.22 - FPSICO. Método de evaluación. Versión 4.1. - Año 2022

Para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores expuestos a cada nivel de riesgo, como puede verse en el siguiente ejemplo de representación gráfica del factor *Tiempo de Trabajo*:

Figura 3: % de exposición a riesgos



Fuente: insst.es AIP.29.1.22 - FPSICO. Método de evaluación. Versión 4.1. - Año 2022

Asimismo, se incluye el número de trabajadores en cada nivel de riesgo (que se corresponde con el porcentaje de expuestos para cada nivel), como puede verse en el ejemplo del factor *Carga de Trabajo*:

Figura 4: Trabajadores por cada nivel de riesgo

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	13	12	17

Fuente: insst.es AIP.29.1.22 - FPSICO. Método de evaluación. Versión 4.1. - Año 2022

Aunque este es un método de evaluación de las condiciones psicosociales, los resultados obtenidos, además de servir a dicho objetivo de carácter evaluativo, pueden ser de gran ayuda para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa, que posibiliten la optimización de los recursos humanos y, por ende, de la organización. Así pues, esta herramienta está diseñada para orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en el ámbito psicosocial y su interés primordial es su utilidad práctica.

3.3.3 MÉTODO CoPsoQ ISTAS 21

Este método está fundamentado en la definición de factores psicosociales que Karasek y Theorell en los años 70 y más tarde Johnson y Hall en los 90, definieron en el modelo demanda-control-apoyo social. Recordemos que este modelo explica el estrés laboral en función de las demandas de trabajo, la autonomía para cumplirlas en función del tiempo disponible y el apoyo con el que se cuenta sobre todo desde la alta dirección.

El método CoPsoQ ISTAS 21 se trata de una adaptación validada en España de un instrumento internacional de prestigio como lo es el CoPsoQ, diseñado para cualquier tipo de trabajo y para cualquier tipo de empresa. Este método está estructurado a través de un proceso de intervención participativo, incorpora conocimiento y metodología científica y además cumple con todos los requisitos legales.

El CoPsoQ se basa en el funcionamiento de un grupo de trabajo compuesto por representantes de la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores y por los técnicos de prevención.

Este grupo de trabajo es el encargado de acordar las medidas preventivas que se deban tomar en cada caso basándose en un cuestionario previo compuesto por 109 preguntas distribuido a la totalidad de la plantilla incluida dentro del ámbito de aplicación acordado, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...) Así mismo, también se encargará de garantizar las condiciones necesarias para que haya una participación del 100% de la plantilla.

El grupo de trabajo que se forme responderá ante el Comité de Seguridad y Salud (CSS) que ratificará las medidas preventivas que este haya acordado, participará en el proceso de identificación del origen de los riesgos, así como de las medidas preventivas y su implementación y participará en el seguimiento y la evaluación de la implementación de las medidas preventivas.

Todo el proceso del cuestionario y el análisis de los datos obtenidos se hace a través de una aplicación informática disponible en la propia página web del método ISTAS y consta de tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas y grandes empresas; y otra corta, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas.

El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de la aplicación y 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.

3.3.4 MÉTODO INSL

Este método, al igual que los otros es un método válido para la identificación de aquellas situaciones que por sus características pueden entrañar algún riesgo para la salud del trabajador desde el punto de vista psicosocial, así como para realizar una correcta evaluación inicial de los mismos. Aquellas áreas con mayores riesgos serán el punto de arranque para evaluaciones de más exhaustivas.

El Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad preventiva Ergonomía y Psicociología Aplicada, es la persona capacitada para llevar a cabo la aplicación del método.

La valoración de los factores psicosociales se realiza en dos niveles.

- El primer nivel es el denominado nivel cuantitativo, donde tras la aplicación de una serie de cuestionarios se analiza estadísticamente la información recogida con base en unos valores de referencia.
- En el segundo nivel, el cualitativo, se analizan las aportaciones personales contenidas en el apartado Observaciones que acompaña a todos los ítems del cuestionario.

El cuestionario consta de 30 ítems, que incluyen cuatro variables:

- Participación, implicación, responsabilidad.
- Formación, información, comunicación.
- Gestión del tiempo.
- Cohesión de grupo.

Complementariamente, se evalúa el acoso psicológico con tres preguntas y se recaba información referida a la conciliación familiar y laboral.

A partir de los resultados obtenidos se establecen cuatro niveles de riesgo: Muy inadecuado, inadecuado, adecuado, muy adecuado. Tras el análisis de los datos, el técnico debe ofrecer a la empresa las medidas preventivas específicas que sean

oportunas, ya que, no olvidemos, que el objetivo de la evaluación de riesgos es servir como punto de partida a la actividad preventiva.

A continuación, se muestra la ficha técnica del método INSL que resume sus características principales y su ámbito de aplicación:

Figura 5: Método INSL

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO	
Ámbito de aplicación	Dirigido a cualquier sector o tamaño de empresa
Clasificación del método	Idóneo como evaluación inicial
Metodología	Cuantitativa en lo que se refiere a cuestionario estandarizado, y cualitativa en lo referido al análisis del apartado de observaciones que acompaña a todos los ítems.
VARIABLES ANALIZADAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación, Implicación, Responsabilidad 2. Formación, Información, Comunicación 3. Gestión del tiempo 4. Cohesión de grupo
Herramientas del Método	Cuestionario de aplicación individual de 30 ítems y una opción de respuesta personal. Hoja de datos de la empresa. Programa informático para su corrección.
Utilización del método	Sencillo, de fácil aplicación y corrección
Capacitación	Formación a nivel de Técnico Superior en PRL especialidad preventiva Ergonomía y Psicología Aplicada
Articulación de las medidas preventivas	Se presenta a modo de guía una serie de recomendaciones generales que deberán ser especificadas para cada realidad/situación particular

Fuente: *istas.net* El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales (2017)

3.3.5 OTROS MÉTODOS

Además de estos métodos, existen otros que están disponibles actualmente en el mercado y que también son idóneos para llevar a cabo la evaluación del riesgo psicosocial.

Método RED: Recursos, Experiencias y Demandas. Este modelo permite entender la salud psicosocial de los trabajadores y las trabajadoras en función de la interacción existente entre las demandas laborales y los recursos laborales y personales disponibles. Es un método creado por el equipo WANT de la Universidad Jaume I.

Batería Valencia Prevacc: Diseñado por la Universidad de Valencia, este método rompe con la ambigüedad del papel del factor humano en la seguridad laboral y establece indicadores específicos de la respuesta de seguridad en el trabajo de todos los niveles de la organización, es decir, del conjunto de los factores comportamentales

y psicosociales que afectan a la probabilidad de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

La Batería está formada por un conjunto de instrumentos de evaluación que incluye tres partes: Cuestionarios para los trabajadores, cuestionarios para el investigador de campo y protocolos de obtención de información objetiva y subjetiva para el investigador de campo o técnico responsable en prevención.

DECORE: Basado en un cuestionario multidimensional creado por técnicos de la Universidad Complutense de Madrid y del Laboratorio de Psicología del Trabajo y Estudios de Seguridad, este método evalúa la percepción que tienen los trabajadores en relación a algunos riesgos psicosociales que la investigación ha vinculado con estrés y enfermedad y, más concretamente, las Demandas Laborales, el Control, las Recompensas y el Apoyo Organizacional (Luceño, 2005; Luceño, Martín, Miguel Tobal y Jaén, 2005).

INERMAP: La metodología INERMAP es la desarrollada por el instituto MAPFRE y tiene como objetivo evaluar riesgos psicosociales partiendo de la idea de evaluación de puestos. Este método, no se basa en un marco teórico único: para la evaluación, se basa en la evaluación subjetiva del trabajador mediante cuestionario, pero también utiliza la evaluación objetiva de los puestos por parte del técnico.

3.4 LAS ACTUACIONES INSPECTORAS DEL ITSS

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es un organismo autónomo cuya función es ejercer la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral en cualquier organización, empresa o ente tanto público como privado. Además de esto, también se ocupa de asesorar, conciliar, mediar y arbitrar en dichas materias.

En lo que respecta a la actuación en materia de riesgos psicosociales, el ITSS tiene que regirse por lo estipulado en el Criterio Técnico (CT 104/2021) sobre actuaciones en Riesgos Psicosociales, un documento de 50 páginas el cual guía la actuación de cualquier órgano inspector en esta materia.

La actuación proactiva del ITSS se divide en dos fases:

- a) Comprobación por el Inspector de cuáles son las actividades preventivas realizadas por la organización en el ámbito de los riesgos psicosociales.

- b) Comprobación y análisis de la evaluación de riesgos llevada a cabo por la empresa y en el diseño y adopción de las medidas que de ella se derivan.

3.4.1 PRIMERA FASE: COMPROBACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

En esta fase el inspector encargado será el que visite la organización, mantenga entrevistas con los altos cargos y los trabajadores y sus representantes, reúna información relevante sobre incidentes e indicadores de riesgo psicosocial y observe directamente las condiciones de trabajo con el fin de realizar una verificación y aproximación básica de la posible y potencial presencia de factores de riesgo psicosocial en el centro de trabajo.

Con esta primera aproximación, el inspector se asegura de orientar a la organización y a los trabajadores respecto a la verdadera significación de los riesgos psicosociales y tratar de eliminar así los malentendidos y escasa información que existe sobre esta materia. Esta aproximación también sirve para realizar un contraste y balance adecuados de los posibles factores de riesgo identificados y los resultados finales de la evaluación, de este modo se puede probar la eficacia y adecuación de la evaluación practicada en la siguiente fase.

En esta primera fase se pueden dar tres posibles situaciones:

1. Incumplimiento de la obligación de evaluar los riesgos psicosociales
2. Cumplimiento parcial de la obligación de evaluar los riesgos psicosociales
3. Cumplimiento básico de la obligación de evaluar los riesgos psicosociales

3.4.2 SEGUNDA FASE: ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El inspector visitará uno por uno los puestos de trabajo y examinará los siguientes aspectos:

a) Preparación y desarrollo del proceso de evaluación

Se debe partir de una planificación previa que permita ubicar el problema y el procedimiento a seguir para que su resultado proporcione confianza.

El artículo 5.1 RSP señala que la evaluación se hará a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo y sobre el estado de salud de los trabajadores.

Por otra parte, el artículo 4 RSP establece que la evaluación deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la organización en que concurran dichos riesgos, aunque a veces resulta conveniente que la evaluación de riesgos psicosociales se realice por los grupos o unidades organizativas que el técnico encargado considere que deben ser objeto de análisis.

b) El método escogido para realizar la evaluación

Como vamos a ver posteriormente, existen varios métodos que pueden ayudarnos a realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Estos métodos suelen ser guías de entidades de reconocido prestigio en la materia u otros criterios profesionales descritos documentalmente siempre que proporcionen confianza en el resultado.

En principio, no puede considerarse que haya un método, técnica o instrumento que sea el mejor en todos los casos, por lo que deben analizarse las ventajas e inconvenientes que ofrece cada uno de ellos en cada situación concreta, pudiendo ser necesaria la aplicación de diversas técnicas combinadas que pueden ser cuantitativas o cualitativas según deriven del uso de cuestionarios o estén ligadas a entrevistas individuales y grupos de discusión.

Sea como sea, los métodos deben tener una fundamentación teórica, es decir, su contenido debe estar justificado a partir de una definición teórica de los riesgos psicosociales, sus características, sus causas y sus efectos y, además, deben ser fiables y tener validez práctica.

c) Análisis del proceso de evaluación

El proceso de evaluación debe cumplir una serie de requisitos formales, en los que, por ejemplo, la evaluación inicial siempre debe completar todas las secciones o departamentos de la organización y donde es indispensable la participación de los trabajadores mediante la toma directa de datos, ya que esta técnica es la única forma de obtener la información que se precisa. No es admisible que el técnico pueda llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales mediante un exclusivo análisis de datos y circunstancias objetivas.

Solo excepcionalmente puede recurrirse a técnicas de muestreo y se deberá llevar a cabo cuando en el centro de trabajo haya colectivos muy numerosos o en los que sea especialmente dificultosa la práctica de evaluación en un mismo proceso por circunstancias de organización del trabajo (turnos, desplazamientos, etc.)

La fase de análisis de los datos debe permitir encontrar las causas de los problemas. En la determinación de estas causas hay que tener en cuenta que un problema concreto puede tener diversos motivos y que hay que tratar de identificar las causas reales de estos. Una vez realizado este análisis, el técnico ha de identificar los factores de riesgo psicosocial resultantes y el grado en que los mismos se manifiestan.

La evaluación solo estará completa cuando se haya obtenido una información suficiente y precisa sobre los factores de riesgo psicosocial existentes en la empresa y sobre las posibles causas que los motivan.

d) Determinación de las medidas

Todos los riesgos que se identifiquen deben ir acompañados de sus respectivas medidas preventivas, estas pueden ser medidas primarias también llamadas preventivas u organizativas ya que van dirigidas al foco del problema, medidas secundarias de intervención o de afrontamiento, dirigidas a que el trabajador pueda afrontar los factores de riesgos psicosocial a los que está expuesto (formación, procedimientos o protocolos, etc.) y medidas terciarias de protección o de rehabilitación, orientadas a la recuperación de aquellos trabajadores que hayan sufrido daños en su salud y para poder compatibilizar las funciones de su puesto.

Las medidas que se adopten deben buscar la integración de la prevención y deben procurar que los propios trabajadores de la empresa sepan qué medidas se deben adoptar ante situaciones de riesgo psicosocial que afecten directamente a su trabajo ante situaciones previsibles.

Los delegados de prevención deben tener acceso a la información sobre cualquier evaluación de riesgos realizada y deben ser consultados sobre las medidas que se pueden adoptar como resultado de la evaluación.

e) Planificación y ejecución de las medidas

Hay que tener en cuenta que la intervención ante riesgos psicosociales no siempre puede ser desarrollada de forma inmediata y que para la realización de algunas acciones se necesita un tiempo adecuado y suficiente.

Toda medida que deba ser ejecutada en función a su determinación tras la evaluación de riesgos deberá ser incluida dentro del Plan de Prevención de la organización y ser evaluadas periódicamente.

3.5 CONCLUSIONES DEL CAPITULO

Son varias las normas que amparan y protegen la salud y la seguridad de los trabajadores en las universidades. Existen ciertas normas que específicamente regulan los aspectos psicosociales de la prevención de riesgos, como en este caso la Norma ISO 45003 – Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.

Para la evaluación de estos riesgos, existen métodos que entidades de reconocido prestigio como el INTSS, el ISTAS y otros entes como universidades y mutuas, ponen a nuestro alcance como guías generales para un correcto estudio psicosocial de riesgos, esto siempre y cuando no exista una guía específica.

Ahora bien, no solo basta con evaluar los riesgos, sino que también hay que proponer mejoras y llevarlas a cabo para evitar que estos vuelvan a producirse, de esto se encarga el ITSS. La Inspección de Trabajo será la encargada de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral en cualquier organización, empresa o ente público o privado, de oficio o a petición de cualquier trabajador.

4. LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA (UPV)

En este apartado se traslada todo lo aprendido acerca de los riesgos laborales, su evaluación y prevención al ámbito de la Universidad Politécnica de Valencia. Se habla de su política de prevención de riesgos laborales, de los derechos y deberes de sus trabajadores, de los órganos responsables de la gestión preventiva y como se estructuran y finalmente se describen dos protocolos de actuación ante dos riesgos psicosociales como son el acoso laboral y el acoso sexual.

4.1 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA UPV

La UPV quiere garantizar al máximo el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, esto es posible solamente gracias a la asunción de un compromiso por parte de la universidad como institución y de toda la comunidad universitaria.

Así es como la UPV asume la Política de Prevención de Riesgos Laborales cuyo objetivo no solo se basa en aportar los medios necesarios para garantizar la seguridad y la salud de sus miembros, si no también mejorar de manera efectiva las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales, docentes y de investigación, elevando así el nivel de bienestar y satisfacción en el trabajo.

La responsabilidad en la gestión de la prevención de Riesgos Laborales compete a toda la Universidad incluyendo al Rectorado, a sus Órganos de Gobierno y al resto de la institución, que incorporará la gestión preventiva en sus actividades cotidianas. La mejora continua se conseguirá mediante la información, consulta y participación del personal en todos sus niveles y estamentos.

De acuerdo entonces con estas premisas, la UPV, a través de su Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral (*SIPSL, 2022*) asume los siguientes compromisos en base a su política:

1. Alcanzar un nivel alto de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo siempre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Desarrollar, aplicar y preservar un modelo de gestión de la prevención adecuada a las condiciones de trabajo del momento.

3. Aplicar ese modelo de gestión a las necesidades de la universidad incorporándola en todas las actividades que se desarrollen y que tengan potencial incidencia en las medidas de seguridad, salud o bienestar de sus trabajadores y alumnos.
4. Mantener siempre actualizados los Planes de Prevención.
5. Garantizar una participación plena y efectiva de toda la comunidad universitaria y hacer efectivo el derecho de consulta de todos los trabajadores.
6. Formar a la comunidad universitaria en materia de política preventiva.
7. Integrar el compromiso de mejora de las condiciones de trabajo a los suministradores, concesionarios y subcontratistas.
8. Realizar continuas auditorías internas y externas para verificar el cumplimiento y la efectividad de la política preventiva.
9. Dotar a la universidad de medios humanos y materiales necesarios.
10. Difundir la política entre los miembros de la comunidad universitaria.

4.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DE LA UPV EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Comunidad Universitaria está formada por el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el alumnado, todos ellos con una serie tanto de derechos como de obligaciones en materia de seguridad y salud según el Capítulo III de la LPRL.

La Ley establece la obligación de abordar la prevención de riesgos laborales no solo desde la perspectiva del cumplimiento de un conjunto de requisitos formales, sino también la de desarrollar una planificación preventiva que integre un conjunto coherente de medidas para hacer eficaz ese cumplimiento, así como su control, teniendo en cuenta que, en este caso, siendo adaptadas a la realidad universitaria de acuerdo con las directrices de la política de prevención de la UPV.

Los derechos del personal de la UPV en materia de seguridad y salud se especifican en la siguiente tabla:

Tabla 4: Derechos LRPL

<i>Derecho de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14.1 LRPL):</i>	Desarrollando acciones preventivas permanentes tal como recoge la Política de Prevención de Riesgos Laborales de la UPV.
<i>Derecho a que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud no recaigan sobre los trabajadores (art. 14.5 LPRL):</i>	Estas deben estar incluidas dentro en una partida específica del presupuesto anual de la universidad e incluir las actividades de gestión y planificación, la adopción de medidas correctoras y la formación e información a los trabajadores.
<i>Derecho a no ser destinado a una zona de riesgo grave y específico sin haber sido informado adecuadamente (art.15.3 LPRL):</i>	Aquellos trabajos cuya naturaleza pueda entrañar riesgos específicos deberán ser adecuadamente informados a todo trabajador que lo precise, a su vez se les dotará de todas las medidas de protección que sean necesarias.
<i>Derecho a ser informado de forma directa e individualizada de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención de dichos riesgos, así como las medidas de emergencia existentes (art. 18.1 LPRL):</i>	A través del Servicio de Prevención y bajo el control del Comité de Seguridad y Salud se elaborarán las instrucciones, procedimientos y manuales que servirán de guía para cualquier trabajador de la universidad.
<i>Derecho a ser consultados y a participar en las cuestiones que afectan a las condiciones de seguridad y salud (art. 18.2 LPRL):</i>	Existe el compromiso por parte de la UPV de desarrollo de actividades preventivas de una manera transparente y participativa.
<i>Derecho a recibir formación en materia preventiva (art. 19 LPRL):</i>	La formación se impartirá en función a las funciones de cada trabajador y según los riesgos a los que esté expuesto. La formación se impartirá siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, en caso contrario, se descontarán las horas invertidas en la misma.
<i>Derecho a interrumpir la actividad y a abandonar el lugar de trabajo en caso de</i>	Solamente si existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud y siempre después de haber realizado una correcta

<i>riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL):</i>	evacuación del personal a su cargo.
<i>Derecho a la vigilancia periódica del estado de salud, con respecto a la libertad, intimidad y dignidad de los trabajadores (art. 22 LPRL):</i>	Estas actividades se realizarán siguiendo siempre los requisitos mínimos de respeto a la libertad, intimidad y dignidad de los trabajadores.
<i>Derecho de protección específica de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL):</i>	Para estos trabajadores será obligatoria la adaptación, modificación o cambio de puesto para que este se ajuste a la persona y no al revés.
<i>Derecho a que se adapten las condiciones o el tiempo de trabajo a las necesidades de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente (art. 26 LPRL):</i>	Se evaluarán aquellos factores asociados al trabajo que puedan influir negativamente en la salud del feto o del lactante, adaptando las condiciones del trabajo en caso necesario o asignándole un puesto compatible con su estado.
<i>Derecho de protección de los menores:</i>	La UPV vigilará especialmente las condiciones de trabajo de los trabajadores menores de 18 años y evaluará aquellos riesgos que se puedan dar debidos a la inmadurez o falta de experiencia profesional.
<i>Derecho de protección de los trabajadores con contratos temporales (art. 28 LPRL):</i>	La UPV velará por que estos trabajadores disfruten del mismo nivel de protección que el resto de personal de la Universidad.

Fuente: boe.es Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (2022)

Por otro lado, las obligaciones en materia de seguridad y salud a las que están sometidos los trabajadores, se mencionan en el artículo 29 de la LPRL y son las siguientes:

1. El personal de la UPV asumirá las responsabilidades en materia preventiva que se les asigne por sus respectivos departamentos o centros según su formación y nivel jerárquico correspondiente.
2. El personal Docente e Investigador localizará y eliminará, en la medida de lo posible, aquellos riesgos asociados con las prácticas de laboratorio contando con la ayuda del Servicio de Prevención de la UPV. Este personal deberá exigir a sus alumnos los medios de protección que sean necesarios en cada caso.

3. El personal encargado de los proyectos de investigación deberá considerar los riesgos asociados a las actividades del proyecto siempre en su fase de planificación.
4. El personal de la UPV utilizará y manejará correctamente las máquinas, aparatos, equipos, herramientas, sustancias químicas peligrosas y cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.
5. El personal de la UPV utilizará correctamente los equipos de protección facilitados por la universidad de acuerdo con las instrucciones que elabore el Servicio de Prevención.
6. El personal de la UPV participará en los planes de emergencia que se desarrollen en los centros, edificios departamentales, institutos de investigación, edificios de servicios centrales o cualquier otra dependencia de la universidad.
7. El personal de UPV usará los dispositivos de seguridad y alarma de una manera correcta y adecuada a su fin.
8. Los dispositivos de seguridad y alarma no podrán ser puestos fuera de funcionamiento ni se podrán modificar las vías de evacuación establecidas.
9. El personal de la UPV informará de inmediato tanto a su superior jerárquico como al Servicio de Prevención ante cualquier situación que pueda entrañar un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
10. El personal de la UPV asistirá a los cursos formativos que se organicen en el marco de los Planes de Prevención.
11. El personal de la UPV cooperará con la universidad en el cumplimiento de sus obligaciones legales y en la implantación activa de medidas preventivas.

A los efectos del artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral con todas las consecuencias derivadas, como también de falta disciplinaria conforme a lo

establecido en la normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

4.3 ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN PREVENTIVA

Como ya se ha mencionado anteriormente, la Universidad Politécnica de Valencia es una institución pública dedicada a la docencia e investigación y que a su vez mantiene fuertes vínculos con el entorno social en el que desarrolla sus actividades. En la actualidad su comunidad está formada por casi 40.000 estudiantes, 2.500 personal docente e investigador y 1.500 profesionales de administración y servicios repartidos entre sus tres campus situados en Alcoy, Gandía y València.

Como en todas las universidades, la UPV también cuenta con sus propios organismos responsables de gestionar la Prevención de Riesgos Laborales dentro de ella siguiendo las directrices de la LPRL y de su normativa de desarrollo.

4.3.1 EL SERVICIO INTEGRADO DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

El Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral de la UPV es la unidad encargada de asesorar y controlar todos aquellos riesgos inherentes a las actividades de docencia, investigación, mantenimiento, administración y en general cualquier otra actividad cuyo ejercicio pueda suponer riesgo y repercutir negativamente en la seguridad y la salud de los miembros de la comunidad universitaria.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales están sujetos al *Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997)* el cual pauta su constitución, composición y funcionamiento.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UPV abarca varias áreas entre las que se encuentran:

- Seguridad en el trabajo: control y evaluación de todo tipo riesgos inherentes al trabajo.
- Higiene ocupacional: vigilancia de actividades relacionadas con la exposición a agentes químicos, biológicos y físicos.

- Ergonomía: control de riesgos vinculados a la conformación de los puestos de trabajo y los problemas de carga física en general.
- Medicina del trabajo: Observación y vigilancia de la salud del personal de la UPV expuesto a riesgos específicos.

Entre sus actividades más habituales está el realizar la evaluación de riesgos de los distintos departamentos de la universidad, proponer medidas que disminuyan los riesgos que puedan acontecer en cada uno de ellos, control y seguimiento de las medidas que se tomen ante situaciones de especial gravedad, recibir, tratar y canalizar las notificaciones acerca de las deficiencias que puedan ser encontradas por los miembros de la comunidad universitaria, generar documentación específica como instrucciones, pliegos o manuales para ser aplicados en la universidad tras ser presentados al Comité de Seguridad y Salud, participar en la elaboración de planes de emergencia y participar en actividades de formación e información en materia de seguridad laboral dirigidas al personal de la UPV.

4.3.2 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN PREVENTIVA

4.3.2.1 *El comité de seguridad y salud (CSS)*

Constituido el 29 de octubre de 1997 el Comité de Seguridad y Salud de la UPV, en adelante CSS, es el órgano encargado de la consulta regular y periódica de todas aquellas actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, sirve para que las diferentes medidas e iniciativas en esta materia sean presentadas, discutidas y votadas con la regularidad estipulada por la ley para el correcto funcionamiento de la organización. Las características, competencias y facultades de este órgano se desarrollan en los artículos 38, 39 y 40 de la LPRL.

El CSS participa en la elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de planes y programas y específicamente participará en las siguientes cuestiones:

- Identificación de los riesgos que deban estar sujetos a evaluación y control.
- Determinación de los criterios y procedimientos de evaluación de riesgos.
- Estudio del impacto de los nuevos proyectos en la salud laboral.
- Toma de iniciativas para la mejora de las condiciones de trabajo.

- Diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y a la evaluación de los resultados.
- Información sobre revisiones médicas y campañas sanitarias.
- Aprobar y difundir la guía de derechos y deberes en materia de prevención tanto de los trabajadores como de la propia Universidad.
- Difusión de la normativa y política en materia de prevención de riesgos.
- Elaboración de planes de formación en materia de salud laboral.
- Conocer y debatir el informe semestral del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales sobre el desarrollo y cumplimiento de los Pliegos de Adjudicación de los servicios de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como de los pliegos de prescripciones técnicas. Informar previamente a la finalización del periodo de adjudicación, sobre la conveniencia de la prórroga de los servicios de la misma.
- Cualesquiera otras competencias atribuidas por la legislación vigente

Para el ejercicio de sus competencias el CSS está dotado de varias facultades, entre las que se encuentran:

- Conocer el modo de constitución del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
- Realizar las inspecciones de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- Conocer cuántos informes y estudios obtenga la Universidad sobre cuestiones relacionadas con la prevención, servicios médicos e inspecciones de trabajo.
- Acceder a toda la información relacionada con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud dentro de la Universidad
- Conocer y analizar los daños en la integridad de la salud de los trabajadores, valorando sus causas.

- Conocer cuantas denuncias y quejas se realicen en la Universidad en materias propias de su competencia, y de las medidas adoptadas en su caso para solventarlas.

Al ser un órgano de carácter paritario, el CSS debe realizar todas sus actuaciones de manera conjunta, adoptando sus acuerdos por mayoría de votos en cada una de las partes representadas.

El Pleno del CSS se reúne de manera ordinaria al menos trimestralmente y en sesión extraordinaria cuando lo considere necesario su presidente o una de las partes por mayoría.

El Secretario será el responsable de levantar acta de cada reunión, recogiendo en ella todos los asuntos y acuerdos adoptados, así como los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo y los motivos discordancia. Para la válida celebración de estas sesiones se requerirá la presencia del Presidente y del Secretario del comité o en su caso quienes sean los encargados de sustituirles.

La Universidad dotará al CSS de los medios y del apoyo administrativo necesario para el correcto desempeño de sus funciones dentro de la institución.

4.3.2.2 Los Delegados de Prevención

Como miembros del Comité de Seguridad y Salud, encontramos a los Delegados de Prevención con funciones de representación de los trabajadores y a los propios representantes de la UPV en igual número.

Los Delegados de Prevención son tanto la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Universidad, como también, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Son elegidos dentro de las diferentes secciones sindicales existentes en la UPV (CCOO, UGT, CSIF, STEPV). Participan en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud de la UPV y pueden dirigirse a ellos para requerir su intervención ante cualquier asunto vinculado a temas de seguridad, quejas, dudas, etc.

4.3.3 OTROS ÓRGANOS Y SERVICIOS IMPLICADOS EN LA GESTIÓN PREVENTIVA

4.3.3.1 *El servicio de seguridad*

Es la unidad encargada de asumir tareas de control y vigilancia en lo que respecta a robos, intrusiones, seguridad personal y emergencias dentro de la Universidad. Presta servicios 24 horas al día 7 días a la semana y tiene un carácter fundamental en la participación ante situaciones de riesgo y control de emergencias de todo tipo.

4.3.3.2 *El servicio de infraestructuras*

Esta unidad lleva a cabo el todas las obras y reformas realizadas dentro de la Universidad y proporciona asesoramiento e información técnica. El impacto en la seguridad y la salud que las obras puedan tener sobre la comunidad universitaria son coordinados directamente por este Servicio.

4.3.3.3 *El Servicio de Mantenimiento*

Es el servicio encargado de realizar el mantenimiento de todo tipo de instalaciones, edificios e infraestructuras de la Universidad para garantizar su adecuado funcionamiento. Incluye el mantenimiento preventivo, reglamentario y correctivo de instalaciones, así como el ajardinamiento y limpieza de la urbanización. Para ello, este servicio contrata a diferentes empresas especializadas.

4.3.3.4 *Unidad de Medioambiente*

Controla y minimiza el impacto que las diferentes actividades realizadas en la Universidad tienen sobre el medioambiente. La seguridad laboral y medioambiental exige en muchos de los casos un tratamiento conjunto para garantizar una correcta y completa protección del personal.

4.3.3.5 *El Servicio de Procesos Electrónicos y Transparencia*

Es el servicio encargado de la vigilancia y control de accesos a las distintas plataformas digitales de la Universidad, así como de las áreas competenciales de administración electrónica, transparencia y servicios complementarios.

4.3.3.6 El Servicio de Recursos Humanos

Actualmente este servicio es el encargado de mediar en procedimientos de acoso o conflicto interpersonal y de gestionar las adaptaciones o cambios de puestos de trabajo para trabajadores vulnerables por distintas causas.

4.3.3.7 Servicio de Radiaciones

Servicio creado con el objetivo de planificar, desarrollar y vigilar las actividades que conlleven riesgo de radiación ionizante. Se encarga directamente de la protección radiológica de los trabajadores profesionalmente expuestos a estos riesgos y hace un seguimiento radiológico ambiental tanto en el entorno de la Universidad como a nivel de la Comunidad Valenciana.

4.3.3.8 El Centro de Salud Laboral Juana Portaceli

Es la unidad médica del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral la cual asume las actividades de primeros auxilios, intervención en emergencias médicas, consulta, reconocimiento médico y vigilancia de la salud de los trabajadores.

4.4 PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UPV. ESTRUCTURA PREVENTIVA.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la UPV fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad en la sesión celebrada el 21 de diciembre de 2017. Este texto recoge en un solo documento todo lo anteriormente expuesto en materia de Seguridad y Salud dentro de sus campus, escuelas, facultades, departamentos e instalaciones.

Se considera la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la UPV en su sistema general de gestión, formalizando la política y la estructura de prevención de riesgos laborales. Su integración implica la asunción de este por toda la estructura organizativa de la Universidad, en particular por todos sus niveles jerárquicos y conocido por todos sus trabajadores para cualquier actividad que realicen y en las decisiones que adopten.

A tales efectos, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la UPV pretende promover un alto grado de bienestar tanto físico, como mental y social de toda

persona que se relacione de una manera u otra con la Universidad para poder garantizar la salud y la seguridad de las personas en el trabajo, la de los bienes y la del medioambiente.

La jerarquía en materia preventiva está formada por una serie de figuras responsables de la estructura preventiva (N0, N1, N2, N3, N4, N5).

El Rector o Rectora es la máxima autoridad y el encargado de integrar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la UPV y velar por un desarrollo eficaz.

El **Nivel N0** del organigrama corresponde al Gestor de Riesgos el cual se encarga de proporcionar información acerca de la cantidad de recursos materiales, humanos y económicos disponibles a través de una memoria anual. También se encarga de indicar los niveles de cumplimiento de la entidad con relación a las normas legales.

El **Nivel N1** corresponde a la Dirección o Jefatura del CDIS (Centro, Departamento, Instituto o Servicio) encargados de la comunicación con la figura N0 y resto de superiores en lo que respecta a la recepción y difusión de la información en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

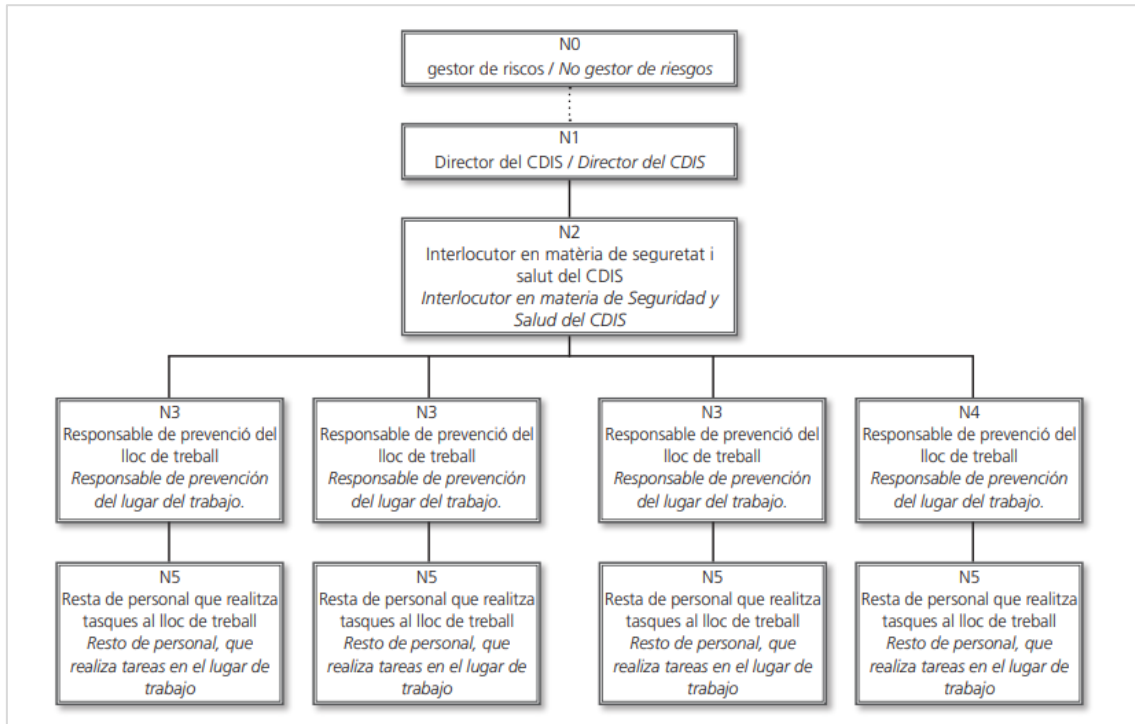
El **Nivel N2** son los interlocutores en materia de Seguridad y Salud encargados de la gestión interna y interlocución con los Directores, el Vicerrectorado, el CSS y el Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral.

El **Nivel N3** y el **N4** son las personas responsables de la prevención en tareas específicas dentro de los Centros, Departamentos, Institutos o Servicios, los N3 y N4 deben estar definidos para cada tipo de tarea u operación cuando se necesite una supervisión estricta de esta.

Por último, el **Nivel N5** del organigrama preventivo corresponde al resto del personal que realiza tareas dentro de la Universidad, este personal debe cumplir al detalle todas las indicaciones emitidas por los niveles superiores al suyo y comunicar oportunamente cualquier incidente que acontezca durante su actividad.

En la siguiente imagen se puede ver con claridad la escala jerárquica correspondiente a cada nivel:

Figura 6: Niveles estructura preventiva



Fuente: *sprl.upv.es La organización preventiva de un departamento. (2012)*

4.5 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL (MOBBING) EN LA UPV

Cuando se habla de acoso laboral, se hace referencia a ciertos tipos de conductas amenazadoras o de presión que ocurren en el lugar de trabajo y que afectan negativamente a la salud y seguridad del trabajador.

Como se ha mencionado anteriormente este tipo de violencia puede llegar a generar problemas psíquicos y psicológicos a las personas que la padecen y por lo tanto constituye un factor de riesgo psicosocial muy a tener en cuenta en el ámbito laboral.

Sin importar el tamaño de la plantilla, toda organización debe tener por escrito un protocolo donde se recojan las medidas a seguir para prevenir cualquier tipo de acoso.

Bajo esta premisa, el Consejo de Gobierno de la UPV en sesión celebrada el 25 de septiembre de 2014, aprobó el procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral. Este procedimiento tiene por objeto el

erradicar posibles conductas y situaciones de acoso laboral que se puedan producir dentro de las instalaciones de la UPV, también pretende servir de modelo de actuación para cualquier persona o entidad involucrada en la puesta en marcha del procedimiento.

Este procedimiento es de aplicación para el PAS y el PDI siempre que mantenga una relación contractual con la Universidad, independientemente del régimen (laboral o administrativo) al que se encuentre adscrito, de carácter fijo o temporal de su relación laboral y de su categoría profesional. En el Anexo II del presente trabajo figura un esquema resumen del protocolo de la UPV frente a supuestos del acoso laboral.

También será de aplicación al personal investigador en formación según lo establecido en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. Se excluye expresamente del ámbito de aplicación de este procedimiento los conflictos que afecten al alumnado matriculado en la UPV y en general a todo aquel personal que no tenga relación contractual con la Universidad.

Los principios de actuación que rigen el procedimiento (*Acuerdo CG UPV, 2014*) son los siguientes:

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, sin que pueda estar sometida bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes, vejatorios u ofensivos.
- b) Toda persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso laboral tendrá derecho a efectuar una solicitud formal de intervención. Cualquier escrito que implique una acusación a terceras personas deberá estar fundamentado y se deberá acompañar de todos los hechos, datos y pruebas que se puedan aportar.
- c) La UPV velará por que toda persona que se acoja a este procedimiento no sea objeto de represalias, amenazas o coacciones. Esta cobertura se aplica igualmente a terceras personas que formalmente faciliten información o testifiquen en alguna fase del procedimiento.
- d) Toda persona para la que se constate que ha sufrido daños derivados de conductas de acoso, recibirá apoyo de tipo médico y psicológico, así como las ayudas necesarias para su recuperación y/o reincorporación al trabajo.

- e) Todas las personas sujetas a procedimientos de reclamación en materia de acoso, dispondrán de asesoramiento e información. Queda garantizada la neutralidad e imparcialidad de los órganos o personas intervinientes, así como la presunción de inocencia de la persona acusada hasta que no se demuestre su culpabilidad.
- f) Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos aportados. Por este motivo, toda información quedará sujeta al deber de sigilo profesional por parte del personal que intervenga en el procedimiento.
- g) Toda conducta de una persona que presuntamente pudiera originar una situación de acoso laboral, puede derivar en responsabilidad disciplinaria conforme a lo que disponga la normativa vigente del personal empleado público.
- h) Toda persona afectada por este procedimiento podrá solicitar su representación a través de cualquier organización sindical que goce de capacidad representativa en materia de prevención de riesgos laborales en la UPV, es decir, que tenga designado al menos un delegado/a de prevención.
- i) En ningún caso las posibles partes renuncian a su derecho a acudir a la jurisdicción ordinaria, manteniéndose en su caso las medidas preventivas urgentes que la UPV haya decidido adoptar.
- j) Todo el personal de la UPV será informado de la existencia del presente procedimiento y de todas las posibles consecuencias que para la salud de las personas o para la organización puede acarrear la permisividad ante la práctica de conductas de acoso en la UPV, así como de las responsabilidades administrativas, civiles y penales derivadas.

Algunas de las conductas que pueden darse en el entorno laboral de la UPV y que pueden considerarse acoso laboral y por lo tanto factores de riesgo psicosocial son:

Conductas de desprestigio laboral: Aquellas estrategias de acoso que producen un desacredito o desprestigio a través de rumores, calumnias, agravio comparativo con el resto del personal, etc.

Conductas de entorpecimiento del progreso: Degradar a la persona con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

Conductas de incomunicación o bloqueo de la comunicación: Aislar al trabajador de forma gradual bloqueando la comunicación interorganizacional y/o extraorganizacional.

Conductas de intimidación encubierta: Amenazas y daños encubiertos que no suelen ser detectados de manera directa o no dejan delimitar responsables específicos.

Conductas de intimidación manifiesta: En este caso, son amenazas o restricciones impuestas de manera directa, no disimulada y/o en público tales como amenazas verbales o gritos.

Conductas de desprestigio personal: Actuaciones de desacreditación o desprestigios referentes a su vida privada.

Conflictos interpersonales: Situación entre actores que interactúan sobre la base de un conflicto acaecido por objetivos opuestos e incompatibles en una situación concreta.

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso laboral comienza con la identificación de dicho acoso y la solicitud por escrito en sobre cerrado dirigida a la Jefatura de Recursos Humanos de la UPV. En el sobre se debe adjuntar los hechos o pruebas incriminatorias que motiven la solicitud que solo podrá ser registrada y firmada por la persona interesada que solicita la intervención en el conflicto o través de un representante debidamente electo. En el Anexo III de este TFG se acompaña el documento de solicitud de intervención en caso de acoso laboral.

Sin embargo, si algún miembro de la comunidad universitaria fuese conocedor de hechos en los que pueda intervenir este procedimiento, podrá ponerlos en conocimiento de la Universidad para que actúe de oficio a través de la Jefatura de RRHH, la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y los Delegados de Prevención de la UPV.

La persona que inicie el procedimiento está facultada para solicitar que un miembro de los Órganos de Representación de Personal o Delegados de Prevención la informe,

asesore y acompañe durante todas y cada una de las fases del procedimiento. Estos representantes podrán conocer en todo momento el estado de la tramitación y estar presentes en todas las entrevistas, reuniones o intervenciones, en las que se requiera la presencia de la persona interesada. En el Anexo IV del presente trabajo se acompaña el documento por el que se emite consentimiento informado para la investigación del acoso laboral.

La Jefatura de RRHH una vez registrada, leída y analizada la solicitud emitirá su juicio de valor sobre esta pudiendo adoptar las siguientes decisiones como órgano instructor:

- a) **Subsanación de la solicitud** si no reúne los requisitos exigidos por el artículo 70 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas (Ley 40/2015 de RJAP) y de Procedimiento Administrativo Común (Ley 39/2015 de PAC), debiendo subsanar la solicitud en el plazo de 10 días después de los cuales esta se considerará desistida.
- b) **Inadmisión a trámite** si la solicitud adolece de defectos sustantivos no subsanables.
- c) **Inicio del procedimiento** cuando cumpla todos los requisitos formales, previo análisis preliminar del Jefe del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral.
- d) **Propuesta de incoación de expediente de información reservada o expediente disciplinario** cuando se vean pruebas suficientes, datos o hechos que fundamenten la existencia de conductas tipificadas como acoso y que den lugar a faltas disciplinarias graves.

La adopción de una u otra decisión dependerá exclusivamente de la motivación de los hechos y pruebas aportadas a la Jefatura de RRHH.

En el caso de que se admita a trámite la solicitud e inicie el procedimiento normal, la Jefatura de RRHH cursará por escrito, en el plazo de 15 días, una petición de análisis preliminar a la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral.

Esta Jefatura se encargará de iniciar las acciones técnicas y médicas que considere oportunas para diagnosticar y evaluar la situación manifestada, persiguiendo la

identificación de factores de riesgo organizacional y de conductas tipificadas de acoso laboral que pudiesen ocasionar o hayan ocasionado daños a la salud de las personas.

Una vez finalizadas todas las tareas de diagnóstico y evaluación, la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral emitirá un informe con todas las conclusiones técnicas y médicas que se hayan podido observar y las medidas preventivas propuestas con su respectiva prioridad, en el informe se concretará la existencia o no de indicios de acoso.

Cuando después de las tareas de diagnóstico y evaluación no se detecten claramente evidencias de acoso laboral, se propondrá a las partes enfrentadas su adscripción voluntaria a un proceso de mediación y resolución de conflictos interpersonales. El Comité de Seguridad y Salud de la UPV deberá ser informado de las actuaciones llevadas a cabo en todo momento, siempre respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas involucradas en los mismos.

En el plazo de 15 días desde que la Jefatura de RRHH reciba el informe de conclusiones técnico-médicas, esta deberá cumplimentar un modelo de documento donde quedarán plasmadas de manera motivada todas las actuaciones que debe adoptar la UPV para el caso en cuestión.

El contenido de la resolución deberá contener como mínimo las medidas preventivas de tipo organizativo que se decidan implantar, tanto las de naturaleza correctora como las asistenciales y la decisión de trasladar o no la denuncia al órgano de incoación de expedientes disciplinarios de la UPV que sancionará debidamente a la persona acometedora del acoso.

La resolución se comunicará a todos los agentes implicados directamente en el procedimiento.

4.6 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UPV

El acoso sexual también constituye un factor de riesgo psicosocial muy a tener en cuenta en el entorno laboral, pudiendo dañar la salud, la integridad, las oportunidades profesionales y los derechos humanos de quienes la padecen.

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea verbal o físico, que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona. El acoso por razón de sexo es la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Al igual que antes, toda organización debe tener por escrito un protocolo donde se vean las medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y el procedimiento en caso de que se dé. Es importante destacar que, aunque una organización no tiene la obligación de tener un Plan de Igualdad, sí está obligada a tener un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Por otro lado, según lo dispuesto en la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana, la identidad de género es la vivencia interna del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. La expresión de género es la manifestación de la identidad de género de cada persona.

Es así como el Consejo de Gobierno de la UPV en sesión celebrada el 4 de octubre de 2018 adopta el acuerdo para aprobar el protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género, siendo el cauce formal para garantizar la asistencia y protección de las presuntas víctimas según los criterios de sigilo, confidencialidad, respeto, objetividad, imparcialidad y celeridad.

El protocolo en este caso se aplica al PAS, PDI y Personal de Investigación siempre que la persona mantenga relación jurídica con la UPV, independientemente del régimen (laboral o administrativo) al que se encuentre adscrita y del carácter fijo o temporal de su relación laboral. También será de aplicación al personal investigador en formación con beca según lo establecido en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. Por último, también están incluidos en su ámbito de aplicación el alumnado en relación con el personal de la UPV.

Los principios rectores que guían este protocolo (*Acuerdo CG UPV, 2018*), siguen lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género de la Comunitat Valenciana y son los siguientes:

- a) La dignidad de las personas y los derechos inviolables que le son inherentes son fundamento de la paz social y pueden ser exigibles ante las instituciones a la hora de adoptar medidas necesarias para impedir manifestaciones discriminatorias por razón de circunstancias personales o sociales.
- b) Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno sin ser sometida bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, vejatorios u ofensivos.
- c) Toda persona tiene derecho a desarrollar libremente su personalidad de acuerdo a su identidad y expresión de género y a ser tratada conforme a la esa identidad en todos los ámbitos ya sean públicos o privados.
- d) Toda persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y/o expresión de género tendrá derecho a efectuar una solicitud formal de intervención por escrito.
- e) Se garantiza la indemnidad frente a las represalias de las personas que se acojan al presente procedimiento, no pudiendo ser objeto de ningún tipo de amenaza o represalia.
- f) Toda persona que constata que ha sufrido daños derivados de conductas de acoso en su vinculación con la UPV, recibirá apoyo médico y psicológico, así como ayudas necesarias para su recuperación y reincorporación a su puesto.
- g) Todas las personas sujetas a este procedimiento dispondrán de asesoramiento e información en todo momento.
- h) Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos aportados bajo deber de sigilo profesional. Se garantizará la neutralidad e imparcialidad de las personas que

intervengan en el procedimiento, así como la presunción de inocencia de quienes sean señalados como causantes del delito.

- i) Toda persona involucrada en este procedimiento podrá solicitar su representación a través de la organización sindical que ella misma elija, siempre que tenga capacidad representativa dentro de la Universidad, o bien puede ser representada por una persona de su elección nombrada al efecto.
- j) En ningún caso las posibles partes renuncian a su derecho a acudir a la jurisdicción ordinaria, manteniéndose en su caso las medidas preventivas urgentes que la UPV haya decidido adoptar.
- k) Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del procedimiento será informada de su existencia y de las posibles consecuencias que puede acarrear la permisividad ante la práctica de conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género, así como las responsabilidades administrativas, civiles y penales que se deriven de dichas conductas.

El procedimiento se inicia mediante solicitud por escrito de la persona interesada, perteneciente a uno de los colectivos de su ámbito de aplicación y durante su permanencia o vinculación con la UPV, dirigida al Vicerrectorado competente en materia de políticas de igualdad a través del Registro General de la UPV.

Quedan excluidas de este procedimiento las solicitudes en las que ambas partes son miembros del Alumnado o del personal de servicios externos, los cuales deberán solicitar la intervención en la instancia correspondiente según su normativa aplicable.

En el supuesto de ambos miembros del Alumnado, se dirigirán al Vicerrectorado competente. En el caso de los servicios externos, la persona interesada lo comunicará a su organización que tiene la obligación de dar a conocer la situación al servicio de la UPV responsable de la coordinación con las empresas concesionarias.

La solicitud se adjunta en sobre cerrado acompañada de un índice en el que conste la relación de los documentos o pruebas aportadas. También se adjuntará un formulario de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género. En el Anexo V

del presente trabajo se acompaña el documento por el que se emite consentimiento informado para la investigación del acoso sexual.

La solicitud solo podrá ser registrada y firmada por la persona interesada o por quien debidamente la represente. Los representantes están legitimados para en todo momento conocer el estado de la tramitación y para estar presentes en todas las entrevistas, reuniones o actuaciones en las que se requiera la presencia del interesado.

El Vicerrector o Vicerrectora competente en materia de políticas de igualdad procede al análisis de los documentos aportados por el interesado, pudiendo adoptar las siguientes decisiones:

- a) **Subsanación de la solicitud** en caso de que esta no reúna los requisitos exigidos en el artículo 70 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas (Ley 40/2015) y de Procedimiento Administrativo Común (Ley 39/2015), debiendo subsanar la solicitud en el plazo de 10 días después de los cuales esta se considerará desistida.
- b) **Inadmisión a trámite** si la solicitud tiene algún defecto sustantivo no subsanable, tras lo cual el rector o rectora dictará resolución.
- c) **Inicio del procedimiento** convocando a la Comisión de Asesoramiento.
- d) **Propuesta de incoación de expediente de periodo de información o actuaciones previas o expediente disciplinario** cuando se aporten pruebas, datos o hechos que prueben la existencia de conductas tipificadas como acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y/o expresión de género u otras conductas, que sin ser exactamente acoso puedan considerarse faltas disciplinarias. Si hay pruebas fehacientes del delito se procederá a abrir un expediente disciplinario al trabajador.

La adopción de cualquiera de estas decisiones por parte del Vicerrector o Vicerrectora competente en materia de igualdad y políticas inclusivas dependerá de forma exclusiva de la motivación de los hechos y datos aportados junto a la solicitud.

En el caso de un inicio del procedimiento de manera normal, tras apreciar la validez formal de la solicitud de intervención y en el plazo de 10 días hábiles, esta se trasladará junto a la documentación que se acompañe a la Comisión de Asesoramiento que se

convoqué al efecto. Esta estará compuesta por el Vicerrector o Vicerrectora competente en materia de políticas de igualdad, por el Secretario o Secretaria General, por un representante de la Unidad de Igualdad, por un representante sindical, por la jefatura de RRHH y por un representante del Vicerrectorado correspondiente cuando una de las partes implicadas pertenezca a los colectivos PDI, Personal de Investigación, PAS o alumnado.

La Comisión será la encargada de entrevistar a las partes implicadas en el conflicto y a los posibles testigos, de realizar las averiguaciones pertinentes sobre las circunstancias de la situación planteada, de solicitar el informe de profesionales expertos, internos o externos, a la vista de los indicios aportados y la complejidad del asunto y de la valoración de los indicios y evaluación de los mismos.

Valorados los indicios y realizada la evaluación de estos, la Comisión de Asesoramiento emitirá un informe con que contendrá todas las actuaciones realizadas y una propuesta de resolución señalando todas aquellas medidas preventivas que sean urgentes. Se harán constar aquellos indicios que puedan ser constitutivos de conductas sancionables ajenas al marco de este protocolo, señalándose la instancia correspondiente para su intervención.

El Vicerrector o Vicerrectora competente en materia de políticas de igualdad comunicará el final del procedimiento y sus conclusiones a todas las partes implicadas directamente en la ejecución o implantación de la resolución adoptada. El procedimiento, desde su inicio a su finalización, no tendrá una duración superior a tres meses, adoptándose las medidas preventivas urgentes que se hayan estimado.

4.7 LA FACULTAD DE ADE DE LA UPV

La Facultad de Administración y Dirección de Empresas (ADE) de la UPV es una de las facultades más importantes y reconocidas de España en lo que respecta a la administración y gestión empresarial.

En la actualidad, la Facultad imparte los estudios de Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE) y Grado en Gestión y Administración Pública (GAP). Además, también cuenta con los estudios de Posgrado Máster universitario en Dirección Financiera y Fiscal (MDFF), Máster universitario en Gestión de Empresas,

Productos y Servicios (MGEPS) y Máster universitario en Gestión Administrativa, pudiendo acceder también a su programa de Doctorado.

La Facultad cuenta con un Plan Estratégico disponible en su página web, este es un documento el cual establece las directrices y objetivos a largo plazo que la Universidad tiene en mente desarrollar. Este plan se enfoca principalmente en el fortalecimiento de la posición de la Facultad dentro del sector educativo nacional e internacional y su compromiso con la formación de profesionales altamente capacitados.

De forma resumida, entre los objetivos que se especifican en el Plan Estratégico podemos encontrar:

- Alcanzar la máxima excelencia académica mediante la captación y desarrollo de talento y con una educación de calidad orientada a la empleabilidad y a la formación en competencias administrativas y organizacionales.
- Generar un impacto social positivo a nivel internacional mediante la difusión de la cultura y los valores de la Facultad y en la sociedad mediante el alineamiento con los ODS.
- Fomentar la internalización promoviendo la movilidad de estudiantes, profesores y personal a través de programas internacionales.
- Fomentar la innovación dentro de la Facultad a través de actividades formativas.

El Plan Estratégico de la Facultad de ADE de la UPV tiene una duración de varios años, este concretamente está vigente entre 2022 y 2026, y se revisa periódicamente para asegurarse de que se están cumpliendo los objetivos establecidos y realizando los ajustes necesarios en función de las necesidades del entorno y de la facultad.

Existen varios departamentos que, con sus respectivos docentes, imparten formación dentro de la Facultad, entre los que se encuentran:

- Dpto. de Comunicación Audiovisual, Documentación e Historia del Arte
- Dpto. de comunicaciones
- Dpto. de Economía y Ciencias Sociales

- Dpto. de Estadística e investigación Operativa Aplicadas y Calidad
- Dpto. de Ingeniería Electrónica
- Dpto. de Lingüística Aplicada
- Dpto. de Matemática Aplicada
- Dpto. de Organización de Empresas
- Dpto. de Proyectos de Ingeniería
- Dpto. de Sistemas Informáticos y Computación
- Dpto. de Urbanismo

En el Reglamento de la Facultad aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad en sesión celebrada el 27 de junio de 2013, se establece que son funciones de la Facultad de ADE las estipuladas en el artículo 16 del estatuto del Decreto 182/2011, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de València.

Entre dichas funciones se encuentran: desarrollar las enseñanzas oficiales en el ámbito de su actividad, elaborar sus planes de estudio, establecer los criterios docentes y de evaluación del alumnado, asignar la docencia a los departamentos que garanticen una mayor calidad, evaluar la actividad docente del profesorado que imparte docencia en el centro, facilitar la inserción laboral de sus egresados, promover convenios internacionales con centros homólogos, organizar y supervisar sus actividades docentes, promover la realización de contratos con personas físicas y entidades públicas o privadas, promover, organizar y desarrollar las actividades que contribuyan a que la sociedad tenga el mejor conocimiento de la materia y titulaciones que en ella se imparten.

En el Reglamento también se establecen los órganos de gobierno y administración según jerarquía dentro de la Facultad, donde encontramos al Director o Decano de la Facultad, al Secretario, a los Vicedecanos y al Jefe de los servicios administrativos:

Tabla 5: Órganos de gobierno y administración FADE

Decano/a Fac. Administración y Dirección Empresas	<i>Marín Sánchez, María del Mar</i>
Secretario/a de la Fac. Administración y Dirección Empresas	<i>Solaz Benavent, M^a Teresa</i>
Viced. FADE / Relaciones Internacionales	<i>Skorzynska Sznajder, Hanna Teresa</i>
Viced. FADE / Estudiantes	<i>Guijarro Tarradellas, Ester</i>
Viced. FADE/ Calidad, Innovación e Infraestructuras	<i>Vallada Regalado, Eva</i>
Viced. FADE/ Cátedras de Empresa, Empleo y Emprendimiento	<i>Baviera Puig, M^a Amparo</i>
Viced. 1º FADE/ Jefe de Estudios	<i>Ribal Sanchis, Francisco Javier</i>
Viced.2º FADE/ Planificación y Relaciones Institucionales	<i>Babiloni Griñón, M^a Eugenia</i>

Fuente: *upv.es Facultad de Administración y Dirección de Empresas. 2020*

La Junta de la Facultad está compuesta por el Decano, el Secretario, el Subdirector-jefe de estudios, el Jefe de los servicios administrativos, Delegado de alumnos, funcionarios de los cuerpos docentes y universitarios y el personal de administración y servicios.

La Facultad de ADE de la Universidad Politécnica de Valencia al igual que el resto de Facultades de la Universidad, tiene un compromiso firme con la Prevención de Riesgos Laborales, ya que se entiende que esta es fundamental para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y estudiantes.

Los objetivos propuestos por la Facultad solo se pueden conseguir con un entorno de trabajo de calidad que integre todos y cada uno de los aspectos de la actividad preventiva, con todos los medios disponibles al alcance y abarcando todos los ámbitos de actuación que comprenden la Facultad. En este sentido, la Facultad tiene establecido un sistema de gestión de la prevención de riesgos que cumple con las normativas y regulaciones vigentes.

Entre los compromisos de la facultad de ADE con la gestión preventiva de riesgos laborales se encuentran:

- Identificar los riesgos asociados a las actividades que se desarrollan en la Facultad y adoptar las medidas necesarias para prevenirlos o minimizarlos.

- Proporcionar la formación necesaria a todos los trabajadores de la Facultad, incluidos docentes, personal administrativo y estudiantes, en materia de prevención de riesgos laborales.
- Fomentar la participación activa de los trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales, permitiendo su colaboración en la identificación y evaluación de los riesgos y en la propuesta de medidas preventivas.
- Garantizar que todos los equipos utilizados en la facultad cumplan con los requisitos de seguridad establecidos por la normativa vigente.
- Realizar evaluaciones periódicas para garantizar su eficacia y su mejora continua.

En lo que respecta a los riesgos psicosociales la FADE también tiene un compromiso firme, y es que en facultades como la de Administración y Dirección de Empresas y similares, en las cuales no suele recurrirse al manejo de dispositivos, herramientas o productos peligrosos para la seguridad y la salud, suelen acontecer otros tipos de riesgos como son los psicosociales. Los riesgos psicosociales más comunes son el estrés, depresión, agotamiento, conflictos interpersonales, acoso, discriminación laboral, falta de apoyo, sobrecarga, etc.

Cabe destacar que en cuanto a derechos tanto generales como en materia de seguridad y salud, los trabajadores de la Facultad de ADE gozan de todos y cada uno de los derechos comprendidos dentro del Capítulo III de la LRPL que comprende toda relación de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como la de su sector público institucional donde se encuentra la Universidad.

4.8 CONCLUSIONES DEL CAPITULO

La Universidad Politécnica de Valencia como cualquier otra universidad, debe asumir ciertos compromisos en materia de gestión de riesgos laborales, para ello todo su personal asumirá a su vez unos derechos y unas obligaciones que deberán cumplir y hacer cumplir dentro de sus instalaciones.

Para esta tarea, la Universidad cuenta con órganos responsables de gestionar la prevención de riesgos laborales, en donde cada uno será el encargado de un área concreta y se le será asignado un nivel determinado de responsabilidad preventiva.

A su vez, existen ciertos protocolos que guían la actuación de todos los órganos y toda persona relacionada de una manera u otra con la Universidad, entre ellos están el protocolo de actuación frente al acoso laboral y el protocolo de actuación frente al acoso sexual.

La Facultad de ADE y todos los empleados que trabajan en ella, como parte integrante de la UPV, asumirá también todas las responsabilidades que componen la actividad preventiva, sobre todo en lo que respecta a la prevención de los riesgos de carácter psicosocial, esto como parte de un sistema basado en la protección de la seguridad y la salud de sus empleados.

5. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA FACULTAD DE ADE

Sabiendo el firme compromiso que la UPV tiene en materia de seguridad y salud, esta debe cumplir y hacer cumplir cualquier norma que directa o indirectamente pueda afectar al personal a su servicio.

Las facultades de la Universidad al igual que toda institución educativa deben garantizar un entorno seguro y saludable dentro de sus instalaciones para los estudiantes, el personal docente, el personal administrativo y en definitiva toda persona vinculada de una manera u otra a la Universidad.

Una de las principales obligaciones de las Facultades que integran la UPV es la de tener un protocolo de evaluación de riesgos, esto implica analizar aspectos como las condiciones de los espacios, los equipos utilizados, las actividades desarrolladas, entre otras.

Bajo esta premisa y teniendo en cuenta que en los artículos 15 y 16 de la LPRL se menciona explícitamente la obligatoriedad de realizar las evaluaciones correspondientes de riesgos psicosociales, en el siguiente apartado del TFG se procede a realizar con la ayuda de la aplicación FPSICO la evaluación de riesgos psicosociales de la Facultad de ADE y así valorar identificar y valorar los factores de riesgo que se encuentran presentes en la Facultad y afecten exclusivamente al PDI.

5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN

Para la realización del estudio se han tenido en cuenta los criterios establecidos por:

- Ley 31/1995: Ley de Prevención de Riesgos Laborales y posterior reforma (Ley 54/2003)
- Real Decreto 39/1997: Reglamento de los Servicios de Prevención.
- NTP 450: Factores Psicosociales: fases para su evaluación.
- NTP 926: Factores Psicosociales: metodología de evaluación.
- Método de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Versión 4.1, F-PSICO.

El estudio de riesgos psicosociales se ha realizado mediante la aplicación de un método cuantitativo, utilizándose un cuestionario de evaluación. Se ha aplicado el Método de

Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Versión 4.1, AIP F-PSICO.

Este método nos permitirá obtener información sobre factores como el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga de trabajo, las demandas psicológicas, el contenido, la participación/supervisión, la compensación, el desempeño del rol o el apoyo social de cada uno de los PDI de la Facultad de ADE.

Concretamente el método lo aplicaremos para tres cosas principalmente:

1. Para localizar posibles fuentes de riesgos y problemas en la Facultad, ya que el método permite identificar algunos de los ámbitos en los que se está originando ese problema y, así, orientar las posteriores acciones a emprender.
2. Para diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones. Los resultados obtenidos tras una aplicación del método pueden orientar tanto para establecer qué tipo de acción ha de llevarse a cabo, como para determinar la intensidad o la urgencia de la misma o para señalar el ámbito (colectivo, departamento, etc.) de intervención.
3. Por último, para tomar conciencia de la situación. La utilización del método puede contribuir a la difusión de nuevas perspectivas acerca de la organización del trabajo y a enriquecer el debate interno en la empresa con conceptos y puntos de vista inusuales en muchas empresas, sobre cuál puede ser el origen de algunos problemas o cómo abordarlos.

Este método consta de 44 preguntas o ítems, que en muchos casos pueden ser múltiples por lo que el número asciende a un total de 89 preguntas.

Este método ha sido concebido para obtener valoraciones de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas por lo que la muestra estará compuesta por 35 docentes PDI de los distintos departamentos que imparten formación en la Facultad de ADE. Esta muestra no se considerará una muestra altamente representativa, pero nos dará una idea de algunos factores que puede haber en común a todos los PDI.

5.2 FICHA TÉCNICA

Primeramente, elaboraremos la ficha técnica de nuestra evaluación, en ella definiremos el ámbito, el universo, el tamaño de nuestra muestra, el tipo de método vamos a utilizar y la herramienta seleccionada.

Siguiendo el criterio de que las personas encuestadas estén expuestas, a priori, a unos factores de riesgo psicosocial homogéneos y que tengan un número mínimo de componentes para garantizar la confidencialidad, se han establecido las siguientes unidades de análisis:

Tabla 6: Ficha técnica evaluación PDI FADE

ÁMBITO	Universidad Politécnica de Valencia
UNIVERSO	PDI Facultad de ADE distintos departamentos
TAMAÑO MUESTRA	35
MÉTODO	Cuantitativo: encuesta online
HERRAMIENTA	FPSICO 4.1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la evaluación

5.3 FPSICO. CUESTIONARIO

El cuestionario consta de 89 ítems los cuales dan respuesta a varios factores psicosociales de los cuales queremos conocer toda la información posible para ver de qué manera influyen en cada una de las personas entrevistadas o en cada departamento.

Las preguntas concretas separadas por factores figuran detalladas en el ANEXO VI del presente trabajo.

5.4 FPSICO. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta que el método ha sido concebido para obtener valoraciones individuales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas y tras obtener todas las respuestas que necesitábamos se procede al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas. El programa proporciona por sí mismo esta baremación.

5.4.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA POBLACIÓN

En las siguientes imágenes, se muestran los gráficos de participación para el conjunto de la muestra seleccionada y para cada unidad de análisis, así como un gráfico con la tasa de participación global. Todos ellos sacados de la AIP F-PSICO 4.1:

Figura 7: Participación global PDI FADE

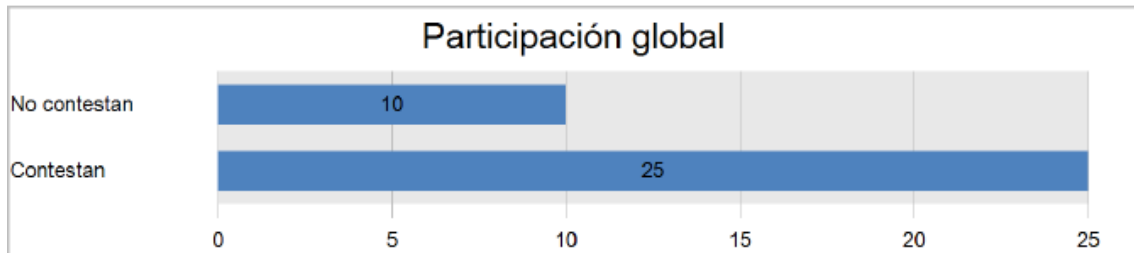


Figura 8: % de participación PDI FADE

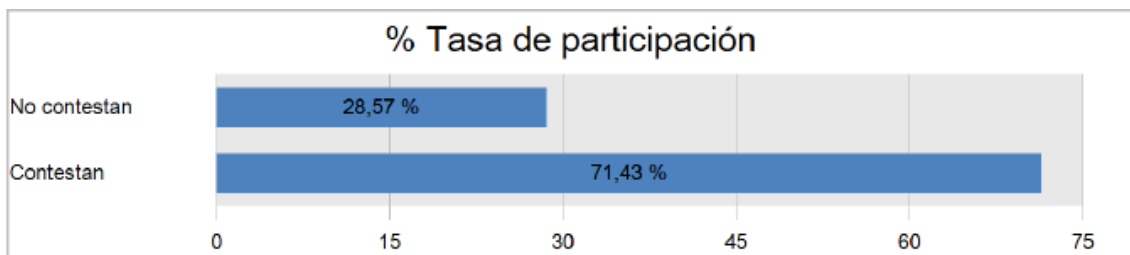
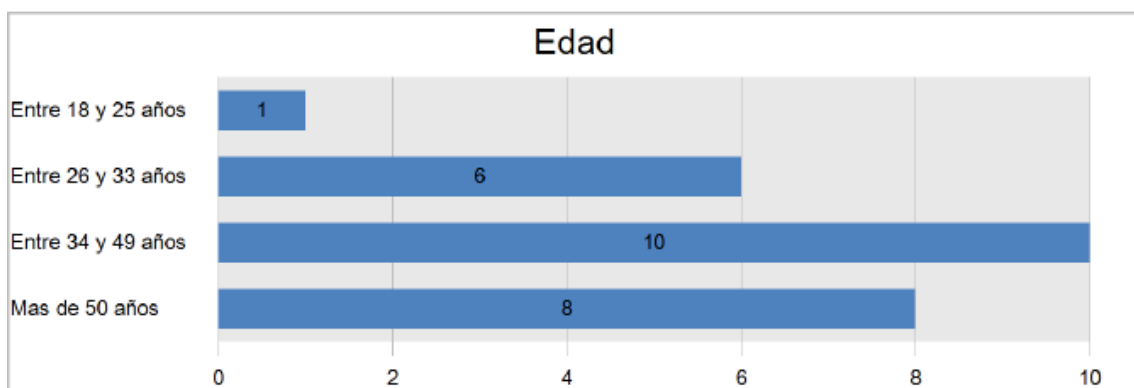


Figura 9: Participación por edad PDI FADE



Fuente 7, 8, 9, 10, 11, 12: AIP F-PSICO 4.1

Figura 10: Participación por sexo PDI FADE

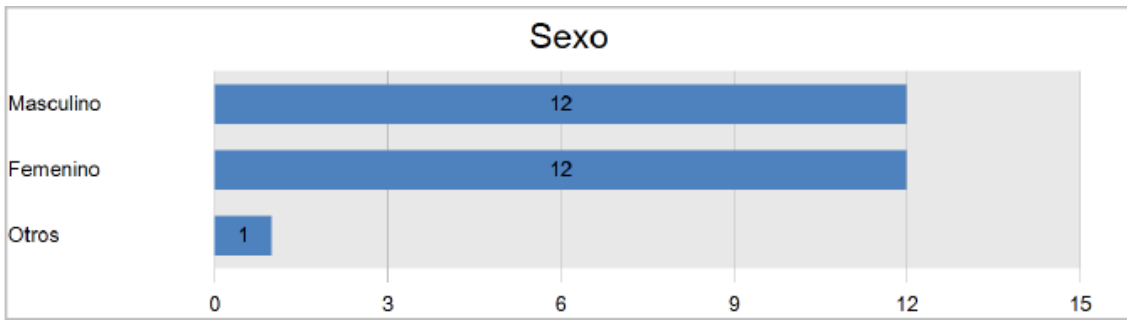


Figura 11: Participación por departamento PDI FADE

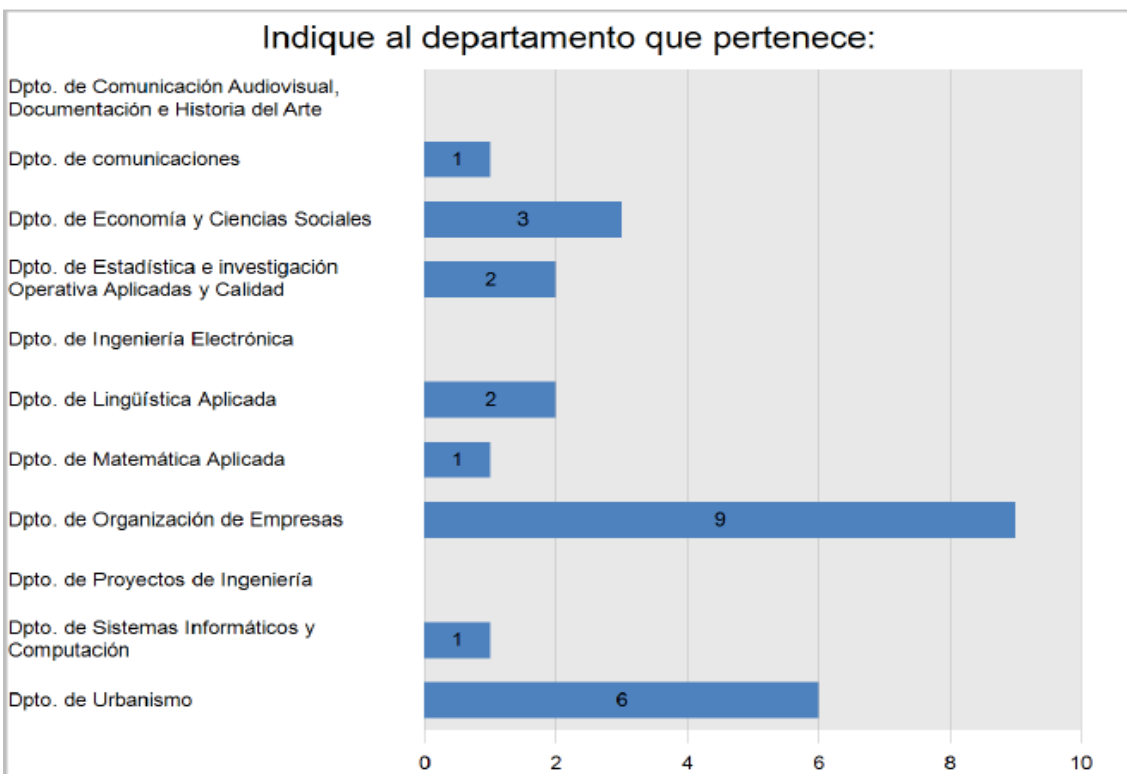
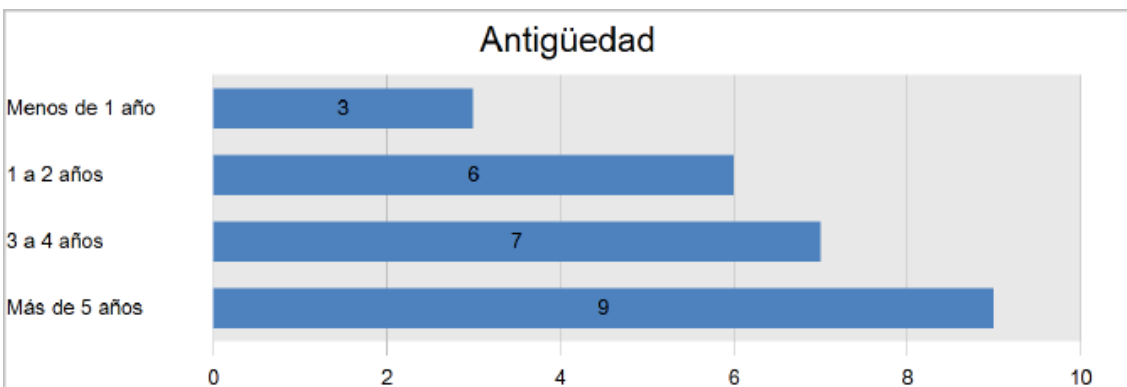


Figura 12: Participación por antigüedad PDI FADE



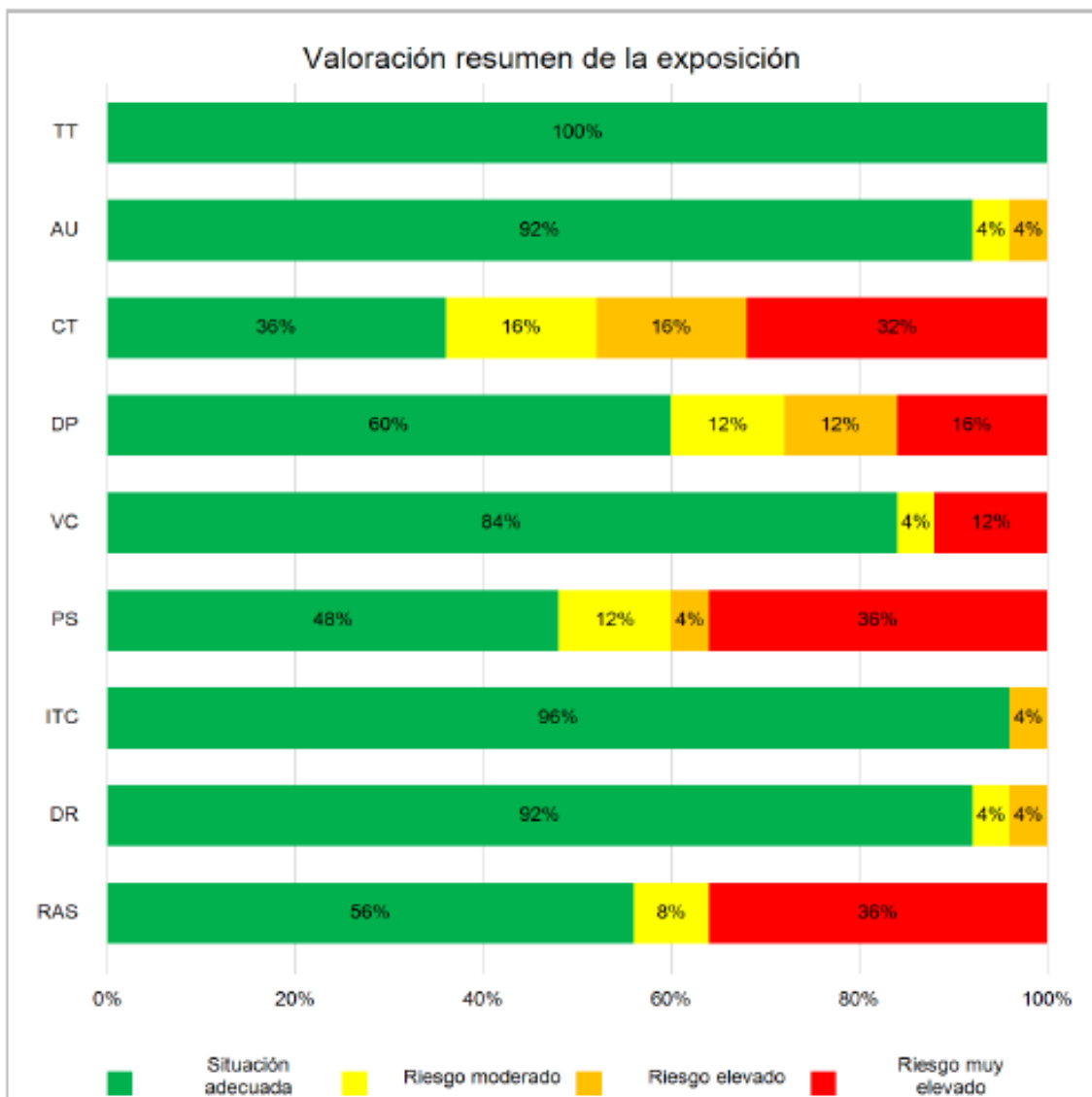
Como se puede observar ha habido una participación del 71,43% es decir de los 35 docentes encuestados online han respondido 25 divididos por sexo, edad, departamento y antigüedad.

5.4.2 VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

En este apartado se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.1.

El objetivo es identificar qué factores conllevan un mayor riesgo en la Facultad. Así pues, a mayor nivel de riesgo existiría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores.

Figura 12: % de exposición a los factores de riesgo PDI FADE

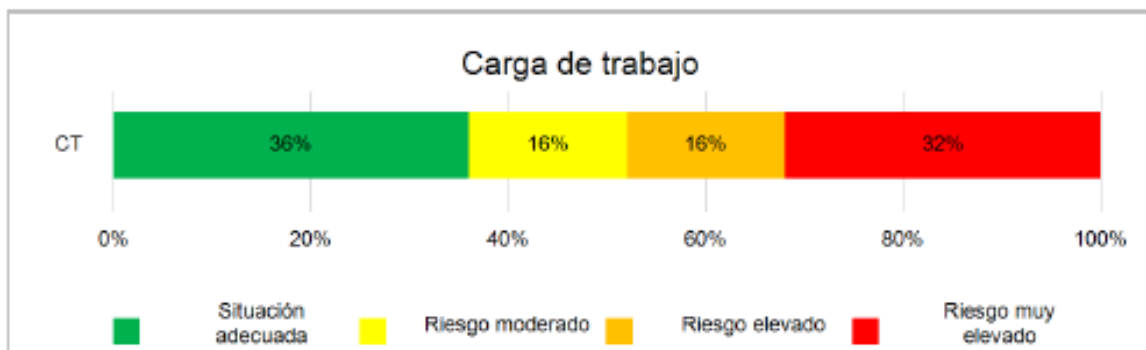


Fuente: AIP F-PSICO 4.1

Como se puede apreciar en la gráfica se pueden identificar hasta 4 factores que presentan una cuantificación del riesgo elevada, aunque los más destacables y por lo tanto más probables que puedan acarrear un riesgo inminente en la seguridad y la salud del trabajador son los factores *Carga de Trabajo*, *Supervisión/Participación y Relaciones* y *Apoyo Social*.

Para el caso de la **Carga de Trabajo** el porcentaje de trabajadores que consideran que su situación es adecuada es del 36% lo que equivale a 9 personas, el porcentaje de personas que consideran que su situación constituye un riesgo moderado o elevado es del 16% cada uno, lo equivalente a 4 personas en cada nivel de riesgo. Por último, el porcentaje de personas que consideran que están en una situación de riesgo muy elevado es del 32% es decir 8 personas.

Figura 13: Datos sobre el factor *Carga de Trabajo*



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	4	4	8

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	54,04	21,31	53,00

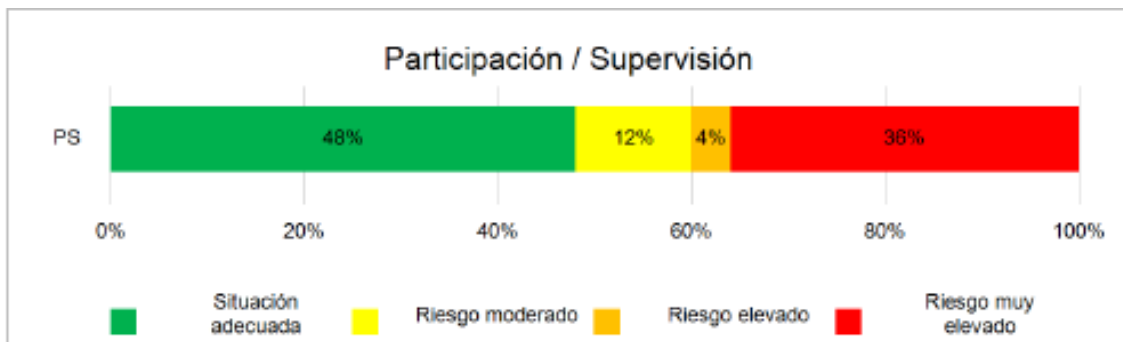
Fuente: AIP F-PSICO 4.1

Los aspectos individuales que presentan unos valores altos de población que han contestado las opciones de respuesta desfavorables son los siguientes:

Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)
Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)
Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
Exclusiva atención a tu trabajo (Ítem 21)
Atención a múltiples tareas (Ítem 27)
Cantidad de trabajo irregular (Ítem 32)
Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
Tareas complicadas (Ítem 29)

Para el caso de la **Participación/Supervisión**, el porcentaje de trabajadores que consideran que su situación es adecuada es del 48%, lo que equivale a 12 personas. El porcentaje de personas que considera que su situación conlleva un riesgo moderado es del 12%, equivalente a 3 personas. El porcentaje de personas que considera que su situación conlleva un riesgo elevado o muy elevado es del 4 y 36% respectivamente, es decir 1 y 9 personas por cada nivel de riesgo mencionado.

Figura 13: Datos sobre el factor Participación/Supervisión



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
12	3	1	9

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	29,56	17,80	28,00

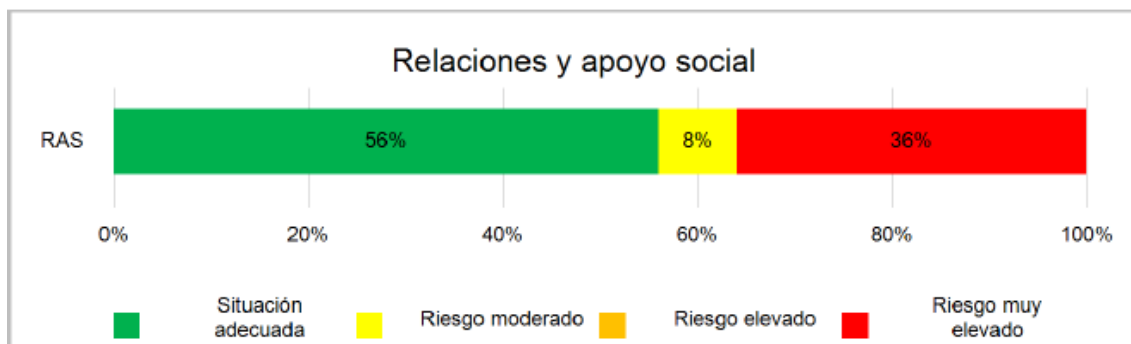
Fuente: AIP F-PSICO 4.1

Los aspectos individuales que presentan unos valores altos de población que han contestado las opciones de respuesta desfavorables son los siguientes:

Participación en la introducción de cambios en los equipos y materiales (Ítem 11a)
Participación en el lanzamiento de productos o servicios (Ítem 11c)
Participación en la reestructuración de departamentos o áreas de trabajo (Ítem 11d)
Participación en los cambios en la dirección y otros superiores (Ítem 11e)
Participación en la elaboración de las normas de trabajo (Ítem 11g)
Supervisión sobre los métodos (Ítem 12a)
Supervisión sobre la planificación del trabajo (Ítem 12b)
Supervisión del ritmo de trabajo (Ítem 12c)

En cuanto a las **Relaciones y el Apoyo Social**, el porcentaje de trabajadores que consideran que su situación es adecuada es del 56%, equivalente a 14 personas. El porcentaje de personas que considera que su situación conlleva un riesgo moderado es del 8%, lo que equivale a 2 personas. Ninguna persona considera que su situación conlleve un riesgo elevado, el 36%, equivalente a 9 personas.

Figura 13: Datos sobre el factor Relaciones y Apoyo Social



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	2	0	9

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	32,80	20,92	24,00

Fuente: AIP F-PSICO 4.1

Los aspectos individuales que presentan unos valores altos de población que han contestado las opciones de respuesta desfavorables son los siguientes:

Apoyo de los superiores (Ítem 16a)
Apoyo de compañeros (Ítem 16b)
Apoyo de otras personas ajenas a la entidad (Ítem 16d)
Conflictos interpersonales (Ítem 18a)
Discriminación Laboral (Ítem 20)

5.5 MEDIDAS PROPUESTAS

Todos los problemas detectados, tanto de acuerdo con lo previsto en la legislación como de acuerdo a la lógica y sentido de la prevención de riesgos laborales, deben ser susceptibles de intervención para garantizar que no producirán efectos negativos en la salud de las personas expuestas. Sin embargo, para pasar de la detección y descripción de los problemas a la acción preventiva será necesario priorizar qué problemas son más importantes y qué intervenciones más necesarias. Se trata de ordenar exposiciones problemáticas e intervenciones necesarias para poder planificar las propuestas de forma razonable y aceptable.

En lo que respecta a la exposición al riesgo, el factor más importante es la prevalencia de la exposición. En el caso de las intervenciones se tendrá en cuenta la factibilidad, el coste y la aceptabilidad de las intervenciones.

Con esta información, se tiene la base suficiente para realizar la propuesta de prioridades. Estas se clasifican en BAJA, MEDIA y ALTA.

	BAJA	MEDIA	ALTA
BAJA	BAJA	BAJA	MEDIA
MEDIA	BAJA	MEDIA	MEDIA
ALTA	MEDIA	MEDIA	ALTA

- ALTA - requiere acción inmediata (en un plazo de 6 meses se debe iniciar)
- MEDIA - la acción se inicia con posterioridad a las altas (en un plazo de un año)
- BAJA - la acción puede ser de las últimas en ser desarrollada

De acuerdo con los resultados expuestos y analizados anteriormente, en la Tabla 7, se presentan las medidas preventivas para las dimensiones psicosociales más desfavorables, en las diferentes secciones analizadas en este informe.

Si bien las medidas preventivas identifican un factor de riesgo objetivo, se considera que la implantación de estas medidas también influiría a una mejora colateral del resto de factores psicosociales analizados, contribuyendo a una mejora global.

Tabla 7: Medidas preventivas PDI FADE

Factor	Prioridad	Medida Propuesta
Carga de Trabajo	BAJA	Alargar horario de las clases
	MEDIA	Estableces un número mínimo y máximo de Trabajos de Fin de Grado para cada profesor
	ALTA	Horarios más regulares (agrupar las materias que de cada profesor o por la mañana o por las tardes para evitar tener que venir en ambos turnos)
Participación/Supervisión	BAJA	Promover la participación del PDI en las elecciones al decanato y otros órganos directivos
	MEDIA	Mayor autonomía para el PDI a la hora de elegir los métodos, el ritmo y la planificación del trabajo
	ALTA	Reuniones periódicas con RRHH donde el tema principal sea la mayor participación del PDI en ciertos asuntos como los cambios en los equipos, en los métodos de trabajo o en la dirección de los departamentos
Relaciones y Apoyo Social	BAJA	Realizar entrevistas de carácter anónimo con el fin de averiguar qué casos de conflicto interpersonal están activos en la facultad
	MEDIA	Informar e indicar a cerca de la solicitud de petición de mediación para los casos de acoso y otros conflictos laborales
	ALTA	Creación de un servicio de mediación, arbitraje y resolución de conflictos interpersonales entre trabajadores (PDI) que incluya también la mediación entre los superiores y el profesorado para los casos de escaso apoyo institucional

Fuente: elaboración propia a partir de los informes de F-PSICO

5.6 CONCLUSIONES DEL CAPITULO

En este apartado práctico se ha realizado un informe de evaluación de los riesgos psicosociales del PDI de la Facultad de ADE de la UPV, a través del método cuantitativo

del cuestionario, con la ayuda de la AIP FPSICO 4.1 y en virtud del artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se ha podido observar en el informe que los factores Participación/Supervisión y Relaciones y Apoyo Social son los factores con el mayor número de personas en un nivel de riesgo muy elevado, mas concretamente 9 personas de un total de 25. Esto supone una situación de riesgo para estos trabajadores que podría ser inminente a corto plazo.

Sin embargo, el factor Carga de Trabajo, se puede considerar como el más potencialmente peligroso para el conjunto del PDI, ya que, pese a que son 8 las personas que están en una situación de riesgo muy elevado, cantidad menor a la de los otros factores, hay 4 en riesgo elevado y otras 4 en riesgo moderado por lo que hace un total de 16 personas de 25 que consideran que la carga de trabajo es un factor de riesgo a tener en cuenta.

Las actuaciones que la Facultad y la Universidad deben implementar se reflejan en el punto “Medidas propuestas” de este informe donde se han incluido un conjunto de medidas preventivas ordenadas por prioridad para cada uno de los factores de riesgo en los que se ha identificado esta necesidad.

Para el factor Carga de Trabajo la medida prioritaria debería ser la de establecer horarios más regulares para el PDI, agrupados en un solo turno. Para el factor Participación/Supervisión, dotar de mayor capacidad de decisión en ciertos asuntos, como la elección de los equipos de trabajo o de la dirección de los departamentos, al PDI y para el factor Relaciones y Apoyo Social, crear un servicio de mediación que incluya tanto a los trabajadores como a la dirección.

Las conclusiones, medidas y recomendaciones del informe se han realizado teniendo en cuenta los datos obtenidos a través del cuestionario y deben integrarse en la Planificación de la Actividad Preventiva de la Universidad y de la Facultad.

Este informe debe ser considerado como un documento abierto para ser revisado cuando se produzcan cambios en la actividad laboral o en las condiciones de trabajo que puedan afectar a los niveles de exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial evaluados. En estos casos, debe repetirse la evaluación.

6. CONCLUSIONES

La salud y la seguridad laboral son aspectos de vital importancia en cualquier entorno laboral, y esto incluye instituciones como las universidades donde pueden acontecer riesgos de diversa índole. El presente trabajo ha abordado estos riesgos desde una perspectiva psicosocial, es decir, se han estudiado aquellos riesgos que se producen como consecuencia de la organización del trabajo, el contenido de este o la realización de la propia tarea y que pueden afectar tanto a la salud y la seguridad del trabajador como al desarrollo del trabajo.

A lo largo del trabajo se han definido los conceptos básicos en relación a la salud laboral y se han descrito cuales son los principales riesgos psicosociales que pueden acontecer en el día a día de los docentes de las universidades, siendo uno de los más importantes el estrés laboral, del cual hay varios estudios científicos.

Después de conocer la normativa que ampara al profesorado frente a estos riesgos y centrándonos un poco más en el objetivo principal del trabajo, se ha realizado un estudio psicosocial de riesgos dentro de la UPV a través de un cuestionario dirigido exclusivamente al PDI de la Facultad de ADE de la Universidad, de la cual hemos conocido previamente su gestión, organización, política y algunos de sus protocolos.

De este estudio, realizado a través del método INSST, se han podido extraer varias conclusiones relevantes.

En primer lugar, se ha evidenciado que efectivamente el PDI de la Facultad de ADE se encuentra expuesto a diversos factores de riesgo psicosocial que pueden afectar su salud y bienestar. Estos factores incluyen la alta carga de trabajo, la presión y las altas demandas psicológicas, la falta de reconocimiento y valoración, así como la escasez de recursos y los conflictos interpersonales entre los propios trabajadores. Todos estos elementos contribuyen a generar situaciones de estrés, agotamiento y desgaste emocional en los profesionales.

Asimismo, se ha destacado la importancia de abordar y gestionar adecuadamente estos riesgos psicosociales en el ámbito laboral. La implementación de medidas preventivas y de promoción de la salud resulta fundamental para garantizar un entorno laboral saludable y favorable al bienestar del PDI. La formación en habilidades de gestión del estrés, la promoción de una cultura de trabajo equilibrada y la creación de espacios de participación y diálogo son algunas de las acciones que pueden contribuir a mejorar la salud laboral en general.

Además, se ha resaltado la necesidad de una mayor sensibilización y concienciación acerca de los riesgos psicosociales en el ámbito académico. Es importante que tanto la institución como los propios profesionales reconozcan la importancia de cuidar la salud mental y emocional, fomentar la prevención y la búsqueda de soluciones para hacer frente a los desafíos laborales.

En conclusión, la salud laboral y los riesgos psicosociales representan un aspecto crucial en la vida del PDI de la Facultad de ADE de la Universidad Politécnica de Valencia y en general en la del profesorado de todas las universidades del mundo. La identificación y gestión de estos riesgos son fundamentales para preservar el bienestar de los profesionales y garantizar un entorno laboral saludable.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación

BOE-A-1995-24292 *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>. Accedido 6 de diciembre de 2022.

BOE-A-1997-1853 *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>. Accedido 13 de mayo de 2023.

BOE-A-2000-15060 *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>. Accedido 6 de junio de 2023.

BOE-A-2010-20147 *Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-20147>. Accedido 11 de mayo de 2023.

Documentos en línea

GOBIERNO DE ESPAÑA (2021). *Estrategia de Desarrollo Sostenible.* Disponible en: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/esd2030-castellano.pdf>

Instituto Navarro de Salud Laboral. (2005). *Procedimiento general de evaluación de riesgos psicosociales.* Recuperado el 10 de mayo de 2023 desde <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/54675C79-A455-4B62-B714-E9200642BF83/145962/ProcedEvalRiesgosPsico.pdf>

Ministerio de Universidades. (2011). *Resolución de 7 de noviembre de 2011, de la Secretaria General de Universidades, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Universidades, por el que establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria.* Recuperado el 2 de abril desde https://www.usal.es/files/Resolucion-acuerdo-consejo-universidades-prl_0.pdf (no disponible en BOE)

Universidad Politécnica de Valencia. (2019). *Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral (mobbing)*. Recuperado el 12 de marzo de 2023 desde <http://www.upv.es/entidades/SRH/rlab/U0669767.pdf>

Universidad Politécnica de Valencia. (2018). *Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acosos por identidad o expresión de género*. Recuperado el 12 de marzo de 2023 desde <http://www.upv.es/entidades/SRH/rlab/U0795826.pdf>

Páginas web

CoPsoQ - ¿Que es el CoPsoQ-istas21? http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=47.
Accedido 18 de marzo de 2023.

Flores-Meza, G., et al. «Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática (Job stress in the university context: A systematic review)». *Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores*, vol. 9, n.o Ed. Esp., 2021, pp. 1-21.
www.academica.org, <https://www.academica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/76>.

Funciones de la ITSS; Inspección de Trabajo y Seguridad Social: https://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/index.html.
Accedido 7 de junio de 2023.

Gamez, Maria Jose. «Objetivos y metas de desarrollo sostenible». *Desarrollo Sostenible*, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>. Accedido 7 de julio de 2023.

Guía Laboral. Índice de contenidos. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/index.htm>. Accedido 17 de enero de 2023.

Información Institucional de la UPV. <https://www.sprl.upv.es/informacion-institucional-de-la-upv>. Accedido 29 de enero de 2023.

ISO 45003:2021 (es). (2021). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Seguridad y salud psicológicas en el trabajo - Directrices para la gestión de los riesgos*

psicosociales. Accedido el 1 de febrero de 2023 de <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>

«Seguridad en el trabajo - INSST - Portal INSST - INSST». Portal INSST, <https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad-en-el-trabajo>. Accedido 12 de abril de 2023.

Libros

Carrasco González, AM, Corte de la Corte, CMdl y León Rubio, JM (2010). *Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y el estrés laboral*. Universidad de Sevilla.

Cortés, JM. (2017) *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Editorial Tébar, S.L.

Gómez Ortiz, V, Esperanza Perilla, L y María Hermosa, A. (2019, pp. 1-15). *Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales*.

Hernán Ramírez Asís, E, Yslado Mendez, RM. (2020, pp. 3-19). *Burnout, docencia e investigación en profesores universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales de Perú y España*.

Sierra Castellanos, Yolanda. (2019). *Gestión integral de los factores de riesgo psicosocial*. Universidad del Bosque.

ANEXOS

Anexo I – RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS ODS Y LA AGENDA 2030

	Alto	Medio	Bajo	No procede
ODS 1. Fin de la pobreza				X
ODS 2. Hambre cero				X
ODS 3. Salud y bienestar	X			
ODS 4. Educación de calidad		X		
ODS 5. Igualdad de género		X		
ODS 6. Agua limpia y saneamiento				X
ODS 7. Energía asequible y no contaminante				X
ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico	X			
ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras				X
ODS 10. Reducción de las desigualdades			X	
ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles			X	
ODS 12. Producción y consumo responsables				X
ODS 13. Acción por el clima				X
ODS 14. Vida submarina				X
ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres				X
ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas	X			
ODS 17. Alianzas para lograr objetivos				X

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) promueve la seguridad y salud en el trabajo como parte de su enfoque en el desarrollo sostenible y los derechos humanos. A través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una agencia especializada de la ONU, se han establecido normas y directrices internacionales en este campo. La ONU reconoce que la seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para proteger los derechos de los trabajadores y promover entornos laborales seguros y saludables y esto lo deja claro en varios de sus objetivos de su plan de acción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Aunque los Objetivos de Desarrollo Sostenible no mencionan específicamente los riesgos psicosociales, el tema de la seguridad y salud en el trabajo sí que está estrechamente relacionado con varias de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y relacionan indirectamente aspectos psicosociales como la salud mental, el bienestar laboral y la cultura organizacional. Mas concretamente los objetivos 3, 8 y 16, Salud y Bienestar, Trabajo decente y Crecimiento económico y Paz, Justicia e

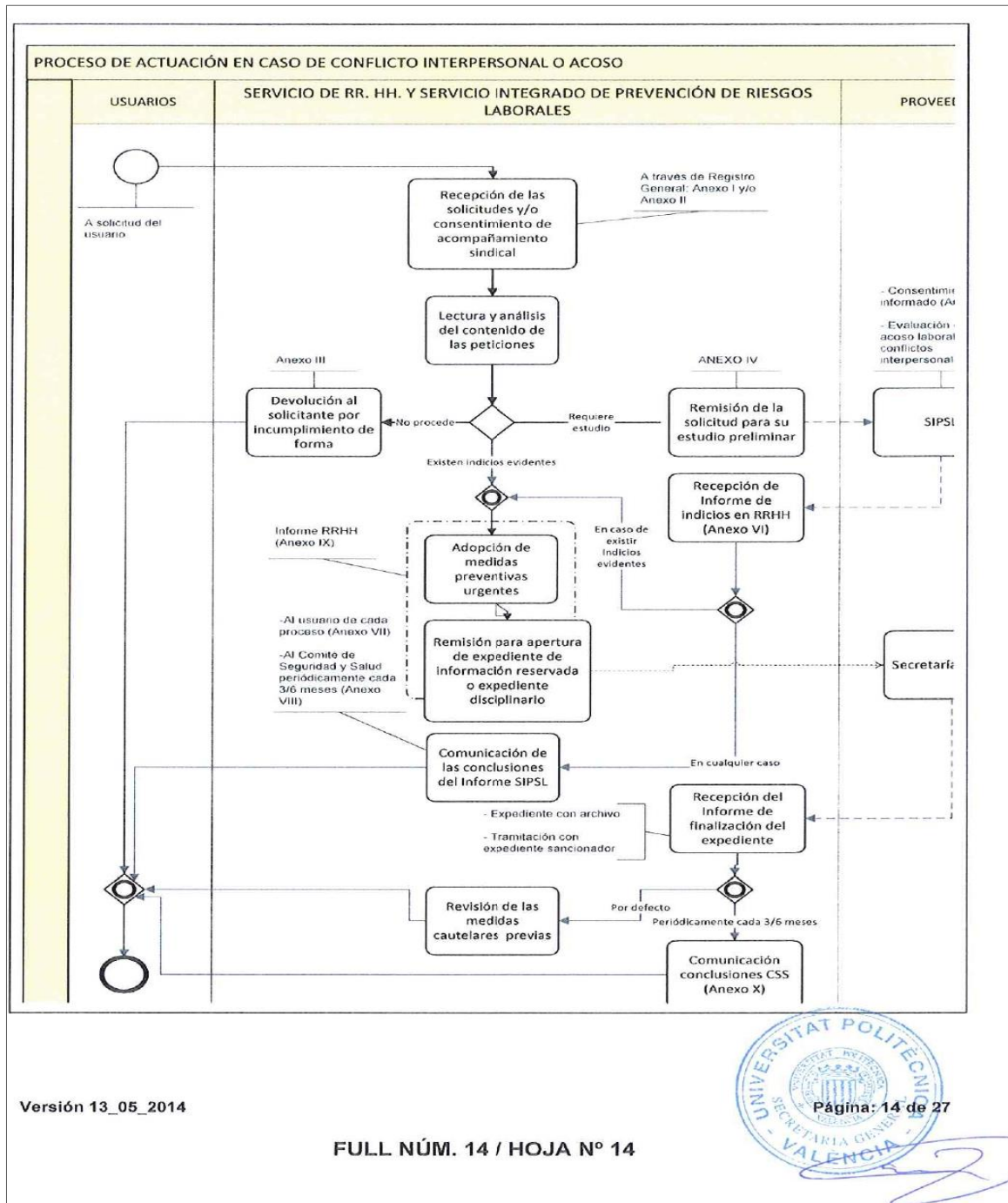
Instituciones sólidas respectivamente son los que se relacionan con el tema de la seguridad y salud laboral.

Primeramente, el objetivo 3 *“Salud y Bienestar”* se relaciona a través de la meta 3.9: *«para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo»*; meta que han de tener en cuenta carreras como ingeniería química, ciencias ambientales o ingeniería mecánica entre otras. En relación a los riesgos psicosociales podemos mencionar la meta 3.4 que consiste en *« para 2030, reducir la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento y promover la salud mental y el bienestar»*


El objetivo 8 *“Trabajo Decente y Crecimiento Económico”* se relaciona a través de la meta 8.8: *«proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios»* en el caso de la UPV no solo se debe proteger al personal de administración y servicios funcionario (PAS funcionario) como pueden ser los docentes si no también al personal laboral que en ella trabaja. En este apartado también entran temas como la igualdad, la libertad de asociación o la libertad sindical.

Por último, el objetivo 16 *“Justicia e Instituciones Sólidas”* se relaciona a través de la meta 16.6 *«crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas»*; esto impulsa a las instituciones a exponer, explicar y a poner a disposición de la sociedad todos los recursos empleados y las medidas adoptadas para mitigar cualquier tipo de riesgo que pueda acontecer así como mostrar los resultados alcanzados y analizar si se ajustan a lo esperado y demandado por la sociedad.

Anexo II - PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL (MOBBING) EN LA UPV



ANEXO III – DOCUMENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL

	UNIVERSITAT POLITÀCNICA DE VALÈNCIA	ANEXO IV	
Petición de estudio preliminar ante situaciones de conflicto interpersonal o acoso laboral.			
Código de caso: nº/ año.			
Datos personales:			
DNI:	Apellidos:	Nombre:	
Dirección (a efectos de comunicaciones):		Tlf. de contacto:	
Datos profesionales:			
Ubicación/Centro:		Ocupación:	
Naturaleza: <input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Interinaje <input type="checkbox"/> Laboral fijo <input type="checkbox"/> Laboral temporal <input type="checkbox"/> Eventual			
Grupo:	Nivel:	Jornada:	Antigüedad:
Solicito:			
<input type="checkbox"/> Solicito la investigación de los hechos manifestados en la documentación anexa al presente escrito en sobre cerrado, para la determinación de las medidas preventivas y/o disciplinarias que fuese preciso adoptar.			
..... de de			
Firmado (Jefatura de Recursos Humanos),			
JEFATURA DEL SERVICIO INTEGRADO DE PREVENCIÓN Y SALUD			
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA CAMINO DE VERA S/N. 46022 VALÈNCIA			
FULL NÚM. 21 / HOJA Nº 21			
			

ANEXO IV – DOCUMENTO POR EL QUE SE EMITE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA UPV



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANEXO V

Documento de consentimiento informado para la investigación de casos de conflicto interpersonal o acoso laboral¹.

D/D^a..... con DNI n^o.....

Autorizo al Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral de la UPV a evaluar y analizar los riesgos de índole psicosociales presentes en mi puesto de trabajo, en el ejercicio de las funciones atribuidas por la aplicación del *"Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral (Mobbing)"* aprobado por el Comité de Seguridad y Salud de la UPV.

Del mismo modo, expreso que:

- a) Conozco el contenido del *"Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral (Mobbing)"* de la UPV, en relación a los derechos y deberes que se deriven, así como de los efectos que su aplicación pudiese ocasionar.
- b) He sido informado/a del deber de sigilo profesional y derecho a la confidencialidad de mis datos personales y/o médicos por parte de todo el personal implicado en la puesta en marcha del *"Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral (Mobbing)"*.

..... de

Firmado (el denunciante),

¹ Introducir en el sobre de denuncia.

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA
CAMINO DE VERA S/N. 46022 VALÈNCIA

FULL NÚM. 22 / HOJA N^o 22



ANEXO V – DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN LA UPV



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANEXO IV

Documento de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso sexual; por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género¹.

D/D^a....., con DNI nº.....

Autorizo a la Comisión de Asesoramiento de la UPV a realizar aquellas actuaciones dirigidas a evaluar y analizar las circunstancias derivadas de mi solicitud de intervención en el ejercicio de las funciones atribuidas por la aplicación del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL y ACOSO POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO aprobado por la Mesa Negociadora de la UPV.

Del mismo modo, expreso que:

- a) Conozco el contenido del "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo" de la UPV, en relación a los derechos y deberes que se deriven, así como de los efectos que su aplicación pudiese ocasionar.
- b) He sido informado/a del deber de sigilo profesional y derecho a la confidencialidad de mis datos personales y/o médicos por parte de todo el personal implicado en la puesta en marcha del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL y ACOSO POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

....., de de

Firmado (parte interesada)

¹ Introducir en el sobre de solicitud de intervención



ANEXO VI – PREGUNTAS FORMULADAS PARA EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PDI DE LA FACULTAD DE ADE

Variables Sociodemográficas
<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Entre 18 y 25 añosb) Entre 26 y 33 añosc) Entre 34 y 49 añosd) Más de 50 años <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Masculinob) Femeninoc) Otros <p>Indique al departamento al que pertenece:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Dpto. de Comunicación Audiovisual, Documentación e Historia del Arteb) Dpto. de comunicacionesc) Dpto. de Economía y Ciencias Socialesd) Dpto. de Estadística e investigación Operativa Aplicadas y Calidade) Dpto. de Ingeniería Electrónicaf) Dpto. de Lingüística Aplicadag) Dpto. de Matemática Aplicadah) Dpto. de Organización de Empresasi) Dpto. de Proyectos de Ingenieríaj) Dpto. de Sistemas Informáticos y Computaciónk) Dpto. de Urbanismo <p>Antigüedad:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Menos de un añob) 1 a 2 añosc) 3 a 4 añosd) Más de 5 años
Tiempo de Trabajo (TT)
<p>1. ¿Trabajas los sábados? Ítem 1</p> <ul style="list-style-type: none">a) Siempre o casi siempreb) A menudoc) A vecesd) Nunca o casi nunca <p>2. ¿Trabajas domingos y festivos? Ítem 2</p> <ul style="list-style-type: none">a) Siempre o casi siempreb) A menudoc) A vecesd) Nunca o casi nunca <p>3. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de</p>

una semana (7 días consecutivos)? **Ítem 5**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

4. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos? **Ítem 6**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

Autonomía (AU)

5. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal? **Ítem 3**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

6. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)? **Ítem 7**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

7. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas? **Ítem 8**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

8. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral? **Ítem 9**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

9. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)? **Ítem 10^a**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada? **Ítem 10^b**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

11. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)? **Ítem 10c**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

12. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)? **Ítem 10d**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

13. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar? **Ítem 10e**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

14. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas? **Ítem 10f**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

15. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo? **Ítem 10g**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

16. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos? **Ítem 10h**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca
- e) No trabajo turnos rotativos

Carga de Trabajo (CT)

17. ¿El tiempo del que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Ítem 23

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

18. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez? Ítem 24

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

19. ¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo? Ítem 25

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

20. A lo largo de la jornada laboral ¿Cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? Ítem 21

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

21. En general, ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? Ítem 22

- a) Muy alta
- b) Alta
- c) Media
- d) Baja
- e) Muy baja

22. ¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo? Ítem 27

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

23. En tu trabajo, ¿Tienes que interrumpir la tarea que estas haciendo para realizar otra no prevista? Ítem 30

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

24. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo? Ítem 31

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo

- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

25. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible? **Ítem 32**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

26. En general la cantidad de trabajo que tienes es: **Ítem 26**

- a) Excesiva
- b) Elevada
- c) Adecuada
- d) Escasa
- e) Muy escasa

27. En el trabajo que realizas, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda? **Ítem 28**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

28. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda? **Ítem 29**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

29. ¿Con que frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa? **Ítem 4**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

Demandas psicológicas (DP)

30. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos. **Ítem 33^a**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

31. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones. **Ítem 33^b**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

- 32.** En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas. **Ítem 33c**
- a) Siempre o casi siempre
 - b) A menudo
 - c) A veces
 - d) Nunca o casi nunca
- 33.** En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria. **Ítem 33d**
- a) Siempre o casi siempre
 - b) A menudo
 - c) A veces
 - d) Nunca o casi nunca
- 34.** En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo. **Ítem 33e**
- a) Siempre o casi siempre
 - b) A menudo
 - c) A veces
 - d) Nunca o casi nunca
- 35.** En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...) **Ítem 33f**
- a) Siempre o casi siempre
 - b) A menudo
 - c) A veces
 - d) Nunca o casi nunca
- 36.** En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos. **Ítem 34^a**
- a) Siempre o casi siempre
 - b) A menudo
 - c) A veces
 - d) Nunca o casi nunca
 - e) No tengo, no trato
- 37.** En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados. **Ítem 34b**
- a) Siempre o casi siempre
 - b) A menudo
 - c) A veces
 - d) Nunca o casi nunca
 - e) No tengo, no trato
- 38.** En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo. **Ítem 34c**
- a) Siempre o casi siempre
 - b) A menudo
 - c) A veces
 - d) Nunca o casi nunca
 - e) No tengo, no trato
- 39.** En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y

sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...) **Ítem 34d**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca
- e) No tengo, no trato

40. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente? **Ítem 35**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

41. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.): **Ítem 36**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

Variedad/Contenido (VC)

42. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?: **Ítem 37**

- a) No
- b) A veces
- c) Bastante
- d) Mucho

43. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?: **Ítem 38**

- a) Mucho
- b) Bastante
- c) Poco
- d) Nada

44. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa? **Ítem 39**

- a) No es muy importante
- b) Es importante
- c) Es muy importante
- d) No lo sé

45. En general, ¿está tu trabajo reconocido/apreciado por...? Tus superiores **Ítem 40^a**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca
- e) No tengo, no trato

46. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de Trabajo. **Ítem 40b**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca
- e) No tengo, no trato

47. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay) **Ítem 40c**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca
- e) No tengo, no trato

48. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus Amistades. **Ítem 40d**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca
- e) No tengo, no trato

Participación/Supervisión (PS)

49. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales. **Ítem 11^a**

- a) Puedo decidir
- b) Se me consulta
- c) Solo recibo información
- d) Ninguna participación

50. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar. **Ítem 11b**

- a) Puedo decidir
- b) Se me consulta
- c) Solo recibo información
- d) Ninguna participación

51. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios. **Ítem 11c**

- a) Puedo decidir
- b) Se me consulta
- c) Solo recibo información
- d) Ninguna participación

52. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo. **Ítem 11d**

- a) Puedo decidir
- b) Se me consulta
- c) Solo recibo información
- d) Ninguna participación

53. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios

en la dirección o entre tus superiores. **Ítem 11e**

- a) Puedo decidir
- b) Se me consulta
- c) Solo recibo información
- d) Ninguna participación

54. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados. **Ítem 11f**

- a) Puedo decidir
- b) Se me consulta
- c) Solo recibo información
- d) Ninguna participación

55. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo. **Ítem 11g**

- a) Puedo decidir
- b) Se me consulta
- c) Solo recibo información
- d) Ninguna participación

56. ¿Cómo valoras la supervisión que tú responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo. **Ítem 12^a**

- a) No interviene
- b) Insuficiente
- c) Adecuada
- d) Excesiva

57. ¿Cómo valoras la supervisión que tú responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo. **Ítem 12b**

- a) No interviene
- b) Insuficiente
- c) Adecuada
- d) Excesiva

58. ¿Cómo valoras la supervisión que tú responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo. **Ítem 12c**

- a) No interviene
- b) Insuficiente
- c) Adecuada
- d) Excesiva

59. ¿Cómo valoras la supervisión que tú responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado. **Ítem 12d**

- a) No interviene
- b) Insuficiente
- c) Adecuada
- d) Excesiva

Interés por Trabajador/Compensación (ITC)

60. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación. **Ítem 13^a**

- a) No hay información
- b) Insuficiente
- c) Adecuada

61. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción. **Ítem 13^b**

- a) No hay información
- b) Insuficiente
- c) Adecuada

62. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción. **Ítem 13^c**

- a) No hay información
- b) Insuficiente
- c) Adecuada

63. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado. **Ítem 13^d**

- a) No hay información
- b) Insuficiente
- c) Adecuada

64. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)? **Ítem 41**

- a) Adecuadamente
- b) Regular
- c) Insuficiente
- d) No existe posibilidad de desarrollo personal

65. ¿Cómo definirías la formación que se imparte en tu empresa? **Ítem 42**

- a) Muy adecuada
- b) Suficiente
- c) Insuficiente en algunos casos
- d) Totalmente insuficiente

66. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es: **Ítem 43**

- a) Muy adecuada
- b) Suficiente
- c) Insuficiente en algunos casos
- d) Totalmente insuficiente

67. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes? **Ítem 44**

- a) Muy satisfecho
- b) Satisfecho
- c) Insatisfecho
- d) Muy insatisfecho

Desempeño del rol (DR)

68. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Ítem 14^a

- e) Muy clara
- f) Clara
- g) Poco clara
- h) Nada clara

69. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo) **Ítem 14b**

- a) Muy clara
- b) Clara
- c) Poco clara
- d) Nada clara

70. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas. **Ítem 14c**

- a) Muy clara
- b) Clara
- c) Poco clara
- d) Nada clara

71. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas. **Ítem 14d**

- a) Muy clara
- b) Clara
- c) Poco clara
- d) Nada clara

72. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo. **Ítem 14e**

- a) Muy clara
- b) Clara
- c) Poco clara
- d) Nada clara

73. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo. **Ítem 14f**

- a) Muy clara
- b) Clara

- c) Poco clara
- d) Nada clara

74. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales. **Ítem 15^a**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

75. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos. **Ítem 15^b**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

76. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional... **Ítem 15^c**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

77. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias. **Ítem 15^d**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

78. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores. **Ítem 15^e**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca o casi nunca

Relaciones y Apoyo Social (RAS)

79. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores. **Ítem 16^a**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) No tengo, no hay otras personas

80. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros. **Ítem 16b**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) No tengo, no hay otras personas

81. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados. **Ítem 16c**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) No tengo, no hay otras personas

82. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa. **Ítem 16d**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) No tengo, no hay otras personas

83. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar? **Ítem 17**

- a) Buenas
- b) Regulares
- c) Malas
- d) No tengo compañeros

84. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales. **Ítem 18^a**

- a) Raras veces
- b) Con frecuencia
- c) Constantemente
- d) No existen

85. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física. **Ítem 18b**

- a) Raras veces
- b) Con frecuencia
- c) Constantemente
- d) No existen

86. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...) **Ítem 18c**

- a) Raras veces
- b) Con frecuencia
- c) Constantemente
- d) No existen

87. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual.

Ítem 18d

- a) Raras veces
- b) Con frecuencia
- c) Constantemente
- d) No existen

88. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

Ítem 19

- a) Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
- b) Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema
- c) Tiene establecido un procedimiento formal de actuación
- d) No lo sé

89. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)? **Ítem 20**

- a) Siempre o casi siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Nunca