



CODIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS 2015



1.- Introducción

La Universidad, como organización referente de la sociedad, no sólo debe limitarse a generar conocimientos y desarrollar habilidades, sino que también debe fomentar valores y actitudes que garanticen un elevado nivel de protección frente a los riesgos derivados de sus actividades, tendente a mejorar las condiciones de seguridad y salud de todos los miembros de la comunidad universitaria.

En este sentido, la incidencia de los factores psicosociales juegan un papel fundamental en el ámbito universitario que exige:

1. Su Prevención, mediante una adecuada evaluación de riesgos
2. Su Gestión, a través de mecanismos ágiles de intervención

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

La diversidad de quienes integran la comunidad universitaria y la complejidad de las relaciones personales que en ella concurren, hacen necesario establecer un mecanismo de actuación en el caso de que surjan conflictos interpersonales que propicien la mediación y eviten el enquistamiento de situaciones.

En el ámbito universitario existen **factores** concretos, que pueden ser generadores de riesgos psicosociales, entre las que podemos encontrar:

La cultura de organización y gestión

La organización departamental diluye las responsabilidades, dando lugar a la creación de normas implícitas y estructuras de poder informales y paralelas.

La carrera profesional

El personal docente ve condiciona el éxito de su carrera profesional a factores muy variables: oposiciones, publicaciones efectuadas, concesión de ayudas.

Para el personal de administración y servicios la falta de reconocimiento y recompensa, y el sentimiento de infravaloración son la principal fuente generadora de conflictos.

La carga y organización del trabajo

El trabajo universitario combina tareas de investigación, con la docencia, tareas administrativas y constantes reuniones departamentales que pueden conllevar conflicto y estrés.

Estos factores unidos a las variables individuales condicionan el grado de satisfacción/insatisfacción percibido en cada caso concreto.

2- Conceptos

Conflicto interpersonal: la situación de enfrentamiento o de desentendimiento laborales entre personas pertenecientes a la comunidad universitaria (personal docente, investigador, administrativo o de servicios), por ser sujetos de una relación en que pueden encontrarse con intereses contrapuestos y que no afecta al ámbito del incumplimiento de las obligaciones profesionales o laborales ni implica la eventual concurrencia de falta penal o disciplinaria.

Mediación: la actividad que consiste en el intento de composición realizado por persona aceptada por todas las partes implicadas en una situación de conflicto interpersonal, que se desenvuelve mediante las actuaciones necesarias para ayudar a que las personas afectadas comprendan el origen de sus diferencias, sus causas y consecuencias; y que se produce con el objetivo de intentar una solución aceptada de manera voluntaria por las partes implicadas.

3.- Principios generales

- Toda persona tiene derecho al trabajo y a la salud, a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo ser sometida, bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Es imprescindible que las universidades dispongan de un **diagnóstico de salud general** de los trabajadores que incluya los riesgos psicosociales.
- La universidad promoverá acciones y dispondrá de instrumentos encaminados tanto a la **detección y evaluación** de riesgos de naturaleza psicosocial como a la adopción de mecanismos tendentes a la resolución de los conflictos interpersonales. Estas acciones e instrumentos deberán ser divulgados entre toda la comunidad universitaria.
- Cualquier trabajador de la comunidad universitaria podrá ejercer las acciones que considere oportunas si estima hallarse involucrado en situaciones de conflicto interpersonal o de presunto acoso.
- La Universidad debe convertir en un objetivo prioritario la lucha contra el acoso laboral, por ello, es recomendable la asunción por las universidades de políticas o protocolos de actuación frente al estrés o acoso laboral.

4.- Algunos datos sobre los riesgos psicosociales

En los últimos diez años, los riesgos psicosociales han sido identificados de forma reiterada en la Unión Europea como una de las principales preocupaciones en el lugar de trabajo: cerca de un 30% de los trabajadores afirmó tener problemas de origen psicosocial. Además entre el 50% y el 60% del total de los días laborales perdidos está vinculado al estrés.

5.- Protocolo de intervención en conflictos interpersonales

El modelo de intervención para las organizaciones universitarias engloba tres tipos de **estrategias**:

1. Estrategias organizacionales para actuar sobre el entorno físico y social de la organización y las condiciones de trabajo:

- Revisar los procedimientos de selección y formación en las universidades.
- Ofrecer servicios de salud ocupacional o de asistencia al empleado
- Revisar los esfuerzos, demandas y compensaciones (horas lectivas, tareas, incentivos, número y tipo de alumnos, necesidades, etc.)

2. Estrategias para actuar sobre los aspectos que están potenciando la naturaleza del trabajo del profesor y facilitan el desarrollo o carrera profesional.

- Proporcionar mayor autonomía y capacidad de decisión.
- Reconocimiento de la profesión.
- Potenciar la imagen del profesor.
- Potenciar el desarrollo y la promoción de la carrera profesional.

3. Estrategias para proporcionar recursos psicosociales al personal administrativo y de servicios y a los profesores, para facilitar la consecución de los objetivos para la adaptación al contexto global y a la propia organización.

- Proporcionar recursos individuales, grupales y organizacionales.
- Facilitar vías en la gestión de los conflictos*.
- Potenciar el apoyo social y el trabajo grupal.

* Para la resolución de conflictos interpersonales se propone un **sistema de mediación** fundado en los principios de voluntariedad, confidencialidad, celeridad y antiformalismo, imparcialidad o neutralidad y adecuada cualificación técnica de quien actúe como mediador y subordinación respecto de los procedimientos disciplinarios a los que pudieran dar lugar las conductas de referencia.

Es recomendable constituir una Comisión de Resolución de Conflictos que:

- Velará por la salvaguarda de los principios antes mencionados
- Cualificación técnica de quien ejerza la mediación
- Ausencia de demoras injustificadas en la resolución del conflicto

En la composición de la Comisión es conveniente la presencia de:

- Representante/s de los órganos gestores de la Universidad
- Representante/s del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad
- Representante/s de los servicios jurídicos de la Universidad

Cualquier miembro de la comunidad universitaria podrá solicitar la mediación a través de una petición dirigida a la Comisión de Resolución de Conflictos, tanto en el caso de que se trate de un conflicto que le afecte directamente como cuando, por su condición de representante de los trabajadores, así lo estime conveniente.

La aplicación del procedimiento de mediación deberá ser aceptada por todas las partes implicadas.

El mediador podrá ser:

- Una persona que preste servicios retribuidos en la Universidad y que disponga de la formación suficiente en materia de resolución de conflictos. Su función será voluntaria y no retribuida. En este caso se le podrá compensar el tiempo que invierta en estos cometidos.
- Un profesional independiente, retribuido al efecto.

Código de Buenas Prácticas Preventivas – Exposición a riesgos psicosociales en el ámbito universitario

El mediador emitirá informe con propuesta de recomendaciones y otras medidas organizativas en un plazo adecuado, que no exceda de 2 meses.

Las partes afectadas se someterán a las propuestas establecidas en dicho informe.

La Comisión analizará cada 6 meses la evolución de los casos presentados.