



Universidad de Oviedo

La percepción del riesgo a través de las demandas en Ergonomía y Psicología del personal universitario

**Dra. Yolanda de la Roca Pascual, Especialista en Ergonomía y Psicología.
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Oviedo**

2.932 trabajadores en la Universidad de Oviedo

1.952 PDI



61%



39%

Edad media: 51

980 PAS



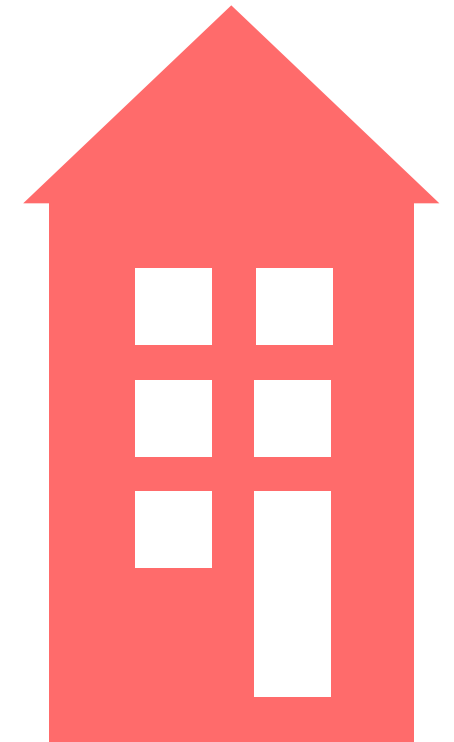
31%



69%

Edad media: 55

50 Centros de Trabajo
en Campus de Oviedo,
Gijón y Mieres



Entre los procedimientos del SP se atienden, a demanda del trabajador, solicitudes derivadas de su **percepción** sobre posibles riesgos en su puesto.

Progresivo aumento de solicitudes, mayoritariamente por deficiencias ergonómicas que afectan al puesto generando o agravando molestias.

Dificultad de los usuarios para apreciar las causas del **discomfort**.



Universidad de Oviedo



Causas de las molestias más frecuentes

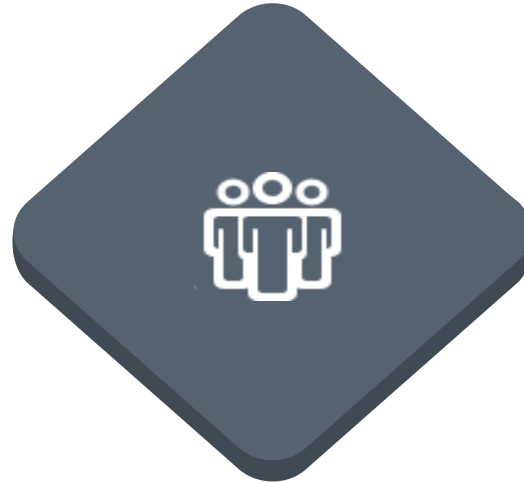
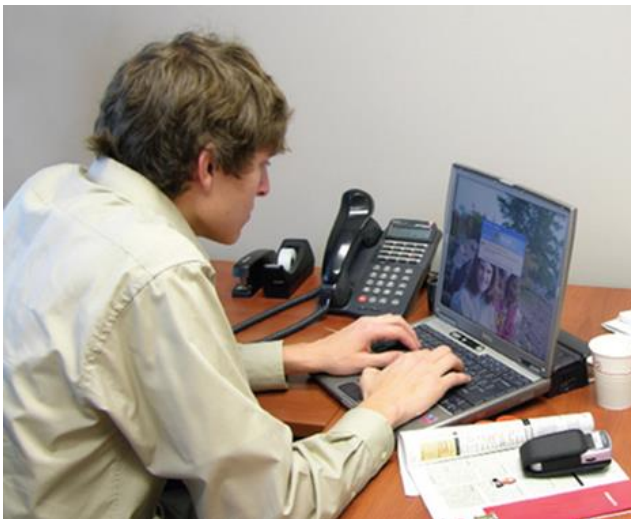
1.- Exposición a deslumbramientos y reflejos por inadecuada orientación de las PVD que conlleva a la adopción de posturas forzadas y aparición de fatiga visual



Mobiliario inadecuado para trabajo en PVD (sillas, mesas auxiliares, bandejas), incorrecta ubicación del equipo generando molestias musculoesqueléticas



Situaciones que generan solicitud de revisión



Aumento del uso de portátiles por el PDI generando algunos problemas musculoesqueléticos crecientes en cuello, brazos y zona lumbar

Niveles de iluminación fuera de los rangos recomendados, ruido en áreas de trabajo compartidas o transitadas que afecta a procesos cognitivos como la concentración (PAS). Discomfort térmico (temperatura, corrientes, calidad del aire...) genera insatisfacción e incluso conflictividad

Existe una infravaloración del riesgo en aspectos relativos al trabajo con PVD a pesar de ser la herramienta principal de trabajo.

Aumento de las molestias con el uso de portátiles en movilidad (medios de transporte, estaciones, aeropuertos...), en el domicilio (sofás) y en ubicaciones externas al ámbito laboral (posturas forzadas, inadecuada iluminación).

Uso prolongado de pantallas, tabletas y teléfonos

Aún se precisa información y tomar conciencia para evitar la exposición al riesgo



REVISIÓN



Job Content Questionnaire de Karasek (370 PAS)

Cuestionarios de Percepción del Riesgo Psicosocial (150)

Cuestionarios Salud y Clima Laboral del Plan de Igualdad (597 PDI y 397 PAS)

Reflexiones de entrevistas y grupos de discusión

Percepción de Riesgos Psicosociales.

No se encuentran diferencias significativas en la percepción de estrés entre mujeres y hombres. Sí las hay entre el PDI y el PAS.

El PAS percibe menor:

- Posibilidad de aplicar conocimientos y habilidades
- Autonomía para hacer frente a las exigencias y al ritmo de trabajo
- Previsibilidad para disponer de formación e información en su desempeño
- Participación e influencia en las decisiones
- Reconocimiento del trabajo realizado
- Perspectiva de desarrollo de carrera profesional

Se da mayor agotamiento emocional en el PDI



Se ha evolucionado hacia:

- Menor peso de la doble presencia del PAS (edad y medidas de conciliación)
- Existen aún problemas de conciliación entre el PDI
- Aumento de las exigencias cuantitativas y del ritmo de trabajo (reducción de plantillas)



En el PAS se refieren situaciones de:

- Falta de claridad e información acerca de objetivos y responsabilidades
- Déficit de formación específica para afrontar cambios
- Percepción de inequidad en la solución de conflictos y distribución de tareas
- Insatisfacción con la gestión de los equipos y la calidad de liderazgo

Clima Organizacional

El conjunto de percepciones compartido por el personal en su medio laboral y referidas a las características inherentes al lugar de trabajo, describe un contexto psicosocial



¿Y esto qué...?



La Nueva España, 2013

Fuente: I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo

La Universidad extrema el control del acoso laboral, que afecta al 47% de las profesoras

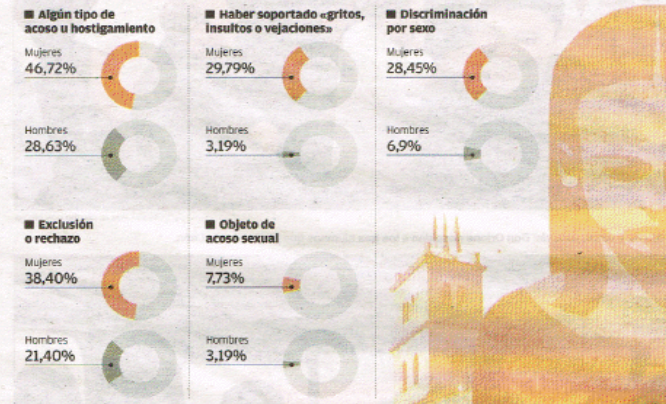
- El primer plan de igualdad académico prevé facilitar «apoyo psicológico» a las víctimas de discriminación en el trabajo
- La institución cambiará horarios para conciliar la vida familiar y eliminará el «lenguaje sexista» de sus documentos

Oviedo, Eloy MÉNDEZ
La Universidad de Oviedo toma medidas contra el machismo. El Consejo de Gobierno ha aprobado el primer plan integral de igualdad de la institución académica para favorecer la conciliación familiar y laboral y atajar de raíz los diferentes tipos de acoso en el puesto de trabajo, que sufre el 46,72% de las profesoras y el 28,63% de los profesores, según recoge un informe empleado para elaborar el nuevo paquete de medidas. El dossier suma más de un centenar de propuestas para acabar con la discriminación por razón de sexo, como favorecer la promoción y el acceso de las mujeres a los puestos de niveles superiores, facilitar el acceso a la ayuda psicológica a víctimas de casos graves o emplear un lenguaje adecuado a la nueva realidad social en los documentos oficiales.

El plan, pionero a nivel nacional y elaborado por la unidad de igualdad de la Universidad, constituye el primer gran paso para acabar con cualquier tipo de discriminación entre los miembros de las plantillas docente y administrativa. Uno de los principales objetivos de los responsables académicos es poner coto a los elevados índices de acoso en el ámbito laboral, detectados por la encuesta «Género e igualdad» (Geniuniovi), que se elaboró con los resultados de centenares de test realizados durante varios cursos académicos. Este informe advierte de que más de cuatro de cada diez profesoras han sufrido algún tipo de hostigamiento durante el desarrollo de su actividad. También desvela que el 28,45% se ha sentido discriminado en alguna ocasión por su condición femenina, y el 29,79% afirma «haber tenido que soportar gritos, insultos o vejaciones». El 38,40% informa de que ha sido objeto de «exclusión o rechazo» por parte de sus compañeros de departamento o centro.

Los porcentajes son muy inferiores en el caso de los hombres, ya que tan sólo el 6,9% se ha sentido discriminado por su sexo y apenas el 3,19% reconoce haber padecido gritos o insultos. El rechazo o la exclusión afecta al 21,40%. El acoso sexual es minoritario en ambos casos: afecta al 7,73% de las mujeres y al 3,19% de los varones. Por el contrario, los porcentajes se disparan en relación a los episodios de estrés elevado durante el horario laboral: el 65% de las docentes señala haberlos padecido. Este fenómeno afecta a algo más del 50% de los profesores.

Resultados de la encuesta sobre discriminación en la Universidad



El 65% de las mujeres y más de la mitad de los hombres aseguran haber sufrido episodios de estrés durante el desempeño de sus labores docentes

Estos datos contrastan con el escaso número de denuncias presentadas ante un organismo oficial para combatir situaciones de hostigamiento, que fueron 13 entre 2006 y 2009, casi todas protagonizadas por mujeres entre 40 y 50 años. Además, tan sólo cuatro miembros de la plantilla docente solicitaron una baja por enfermedad ligada al acoso sexual o moral durante el mismo periodo. En este sentido, la encuesta Geniuniovi advierte de que la mayoría de las profesoras y profesores considera que las demandas para frenar este tipo de comportamientos son contraproducentes, que «pueden afectar a su carrera profesional» o que «son vistas como una debilidad» por parte de los implicados o del resto de profesionales de la institución académica.

«Los números de este estudio han servido como base y orientación para el diseño de las concretas acciones y medidas que se han ido incluyendo en el I Plan de igualdad», señala el documento aprobado hace apenas una semana y que se ha redactado durante los dos últimos años, bajo las directrices de Carolina Martínez Moreno, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El dossier insta a las autoridades académicas a adoptar una serie de comportamientos para combatir no sólo las situaciones de acoso, sino todo tipo de discriminación en el ámbito académico. El primer eje está dedicado a la «Promoción del acceso y desarrollo profesional del personal en igualdad de condiciones». En el área 3, dedicada a la «Selección,

formación y promoción del personal docente e investigador» se exige, entre otras peticiones, «garantizar que en las convocatorias de plazas se emplea un lenguaje no sexista, para lo que se recomienda el recurso a términos neutros en la denominación y descripción de los puestos de trabajo (por ejemplo: aludir a cátedras, no a catedráticos; y a titularidades, en lugar de a profesores titulares)». También pide «tomar en consideración en la valoración de los méritos docentes e investigadores los períodos de tiempo en que se han tenido responsabilidades familiares y estado al cuidado de menores o personas dependientes, de modo que la producción científica o la dedicación docente se ponderen en tales casos aplicando algún criterio corrector, siempre que resulte razonable y proporcionado». Y «procurar incentivar la promoción de las personas del sexo menos representado en las diferentes especialidades y categorías del profesorado».

En el apartado «Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar» se aboga por «intentar cubrir las ausencias del profesorado y del resto del personal por motivos familiares por personal contratado en sustitución». Otra medida postula por «considerar el tiempo de dedicación a la atención de familiares dependientes a los efectos de consolidación de tramos docentes y, en su caso, de forma que no penalice los períodos de evaluación de la actividad investigadora, y como tiempo de servicios a todos los efectos». Una tercera propuesta defiende que «se establezcan horarios compatibles con la vida personal y familiar, limitando las horas presenciales, fomentando la flexibilidad horaria y fijando jornadas comprimidas».

Por último, en «Prevención de acoso y violencia en el lugar de trabajo», la Universidad de Oviedo se compromete a «poner en marcha de modo efectivo un protocolo de actuación para identificar, prevenir y combatir cualquier tipo de violencia o abuso sobre las personas y divulgarlo entre la comunidad universitaria a través de la web o por cualquier otro medio» y a «dar apoyo psicológico y asesoramiento a las víctimas que informen sobre el sufrimiento de cualesquiera situaciones de violencia dentro del ámbito académico».

Mejor no usar la palabra «catedrático»

-Garantizar que en las convocatorias de plazas se emplea un lenguaje no sexista. Para ello se recomienda el recurso a términos neutros, como «cátedras» en lugar de «catedráticos».

-Tomar en consideración en la valoración de los méritos docentes e investigadores los períodos de tiempo en que se han tenido responsabilidades familiares y estado al cuidado de menores.

-Respetar el principio de paridad o presencia equilibrada en la composición de las comisiones, tribunales u órganos de selección y contratación.

-Incluir materias relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la formación continua del profesorado.

-Procurar y fomentar el acceso de las mujeres del personal docente a cargos de gestión o di-

rección que impliquen una mejora retributiva, entre otras vías con medidas que faciliten la conciliación.

-Verificar el tiempo dedicado por el personal administrativo a la atención de tareas de cuidado familiar.

-Establecer horarios compatibles con la vida personal y familiar. Limitando las horas presenciales, fomentando la flexibilidad hora-

ria o fijando jornadas comprimidas.

-Estudiar otras fórmulas como los «bancos de tiempo», las bolsas de cargos u otros servicios a domicilio.

-Difundir los instrumentos y recursos disponibles orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.

Resultados PDI

1

Estrés Laboral

Más de la mitad de los encuestados manifiestan padecer estrés con frecuencia. Mayor percepción entre las mujeres, sin repercusión en bajas por enfermedad.

2

Clima Laboral

*Ligera **percepción de disponer de menor apoyo social** (de compañeros) y **reconocimiento profesional** por parte del PDI femenino. En general **existen buenas relaciones**.*

3

Discriminación y Acoso

- **Muy baja incidencia** de situaciones de **acoso sexual** (mayor hacia mujeres)
- *Las mujeres han soportado gritos, insultos o vejaciones por sus superiores y sentido rechazo o exclusión por parte de compañeros el doble de ocasiones que los hombres. Más mujeres (**46,72%**) que hombres (**28,63%**) han sentido en ocasiones **alguna forma de hostigamiento** laboral. Apenas existen denuncias.*
- *El sentimiento de **discriminación por razón de género en mujeres** aumenta con la edad.*

Resultados PAS

1

Estrés Laboral

Manifiestan sufrir estrés aproximadamente un tercio de los encuestados y el número de bajas tiende a ser mayor entre las mujeres de 40-50 años.

2

Clima Laboral



Existe, en general, una buena relación de trabajo entre compañeros

3

Discriminación y Acoso

- **Muy baja incidencia** de situaciones de acoso sexual
- *El acoso moral mediante gritos, insultos y vejaciones y las acciones de rechazo o exclusión se dan más a nivel horizontal y de **forma esporádica**. Algo más de un tercio de la plantilla (39% mujeres y 37% hombres) manifiesta haber padecido alguna manifestación de hostigamiento.*

Aún siendo sucesos...

Actitudes poco respetuosas, violentas psicológicamente o incívicas provocan situaciones de tensión.

La percepción de amenaza influye en el comportamiento de las personas y en la generación de insatisfacción, frustración o estrés.

“Los **Factores Psicosociales** consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; lo que a través de **percepciones** y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.



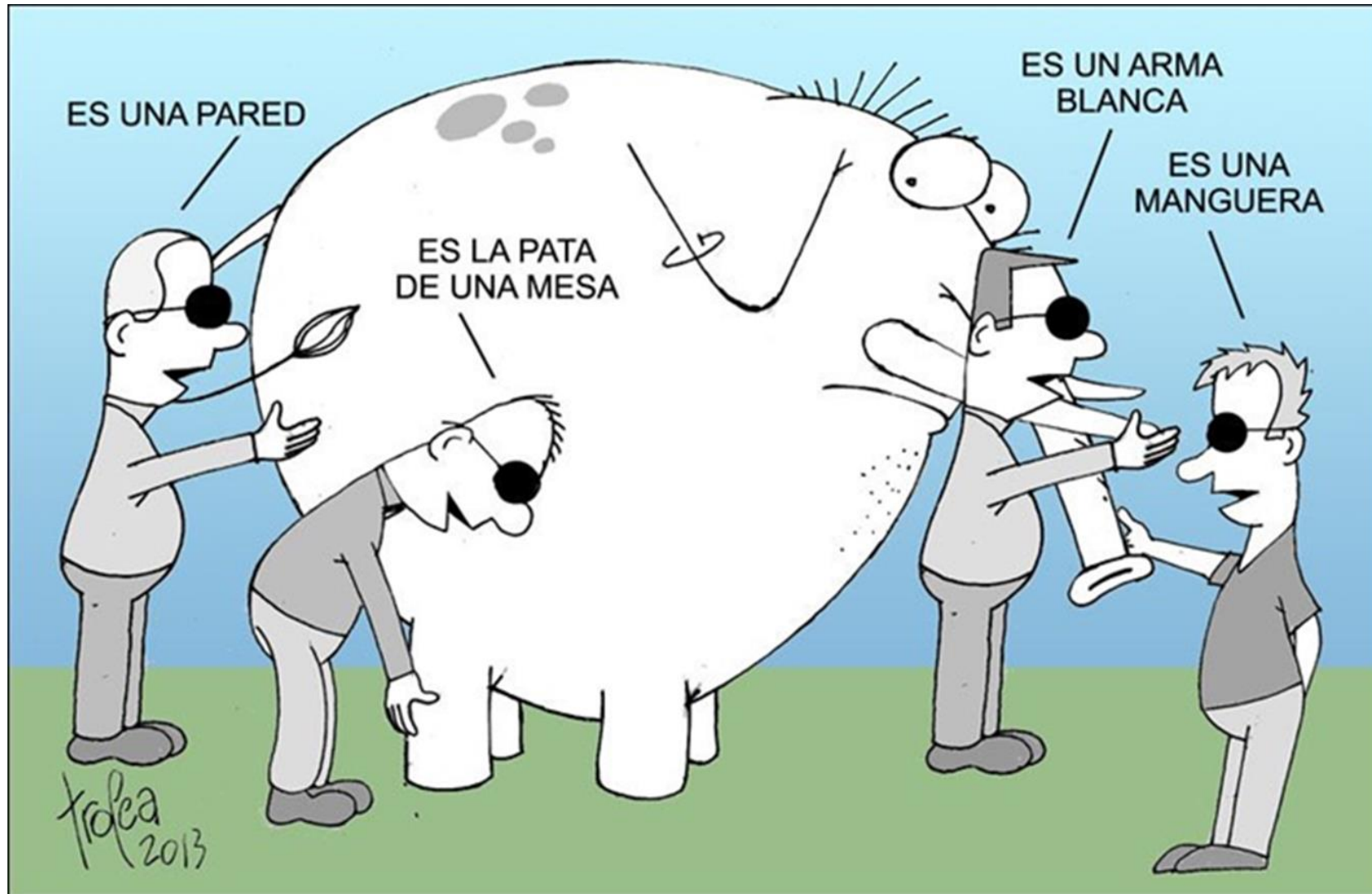
Organización
Internacional
Del Trabajo

Los **Riesgos Psicosociales** no sólo afectan a la salud y seguridad del personal sino también a la **salud organizacional**, en términos de productividad, calidad y estado general del **Clima Organizacional**

Leka & Cox (2008)



La percepción sobre los hechos y las situaciones actúa como un filtro para interpretar el entorno



Si el comportamiento de las personas se basa en su percepción de la realidad, los líderes/gestores pueden alinear percepciones

- Soluciones institucionales sin improvisación: protocolo acoso, charlas, referentes en acoso y discriminación; para así eliminar procesos y reducir sucesos.
- Capacitar a las jefaturas para gestionar y liderar grupos de trabajo con habilidades blandas.
- Potenciar habilidades de afrontamiento en los empleados para combatir el estrés y trabajar en equipo
- Ofertar formación orientada a necesidades.



Dedicar tiempo a mejorar personas y equipos, a generar bienestar emocional y organizaciones saneadas a nivel relacional.



Universidad de Oviedo



Mutua Ibermutuamur reconoce a la
Universidad de Oviedo su implicación en la
disminución y prevención de siniestralidad.

Marzo, 2017

**Vicerrectorado de Acción Transversal y Cooperación con la Empresa
Dirección de Área de Calidad y Prevención de Riesgos Laborales**