

A decorative graphic consisting of three blue spheres of different sizes (large, medium, and small) arranged diagonally from the top right towards the bottom left. Thin blue lines extend from the top left and bottom right corners, framing the spheres.

# **Plan de Intervención Psicosocial de la Universidad de Almería**

(Aprobado en el Comité de Seguridad y  
Salud de la Universidad de Almería en  
sesión de 9 de febrero de 2015)

## INDICE

1. *RESUMEN EJECUTIVO*
2. *ORIGEN DE LA INTERVENCIÓN*
3. *CONTEXTO Y ANTECEDENTES*
4. *MARCO LEGAL*
5. *MARCO TEÓRICO*
6. *FASES Y METODOLOGIA*
  - 6.1.- *EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL*
  - 6.2.- *INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL*
7. *AGENTES IMPLICADOS*
8. *MATERIALES Y DOCUMENTOS*
9. *GLOSARIO*

## 1. RESUMEN EJECUTIVO

El **origen de la intervención** es el requerimiento realizado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 8 de noviembre de 2012 en el que se solicita que se realicen, en su totalidad, las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales. Ante dicho requerimiento se elaboró un cronograma de trabajo presentado al Comité de Seguridad y Salud, destacando en él la realización de las encuestas del 18 al 22 de noviembre de 2013, y el Informe de Diagnóstico elevado al Comité de Seguridad y Salud el 28 de abril de 2014. Dicho informe es el que ha servido de base para la elaboración del Plan de Intervención por parte de la Comisión de Trabajo que ha estado trabajando desde junio de 2014 hasta enero de 2015.

Del gran número de **acciones de intervención** propuestas en el Plan de Intervención Psicosocial y que conforman la intervención global, se destacan las siguientes por su importancia estratégica en la política de recursos humanos de la Universidad:

- ✓ Revisión, con participación de los trabajadores, de los **Planes de Formación** que suponga mayores oportunidades de aprendizaje, de carrera profesional y promoción interna.
- ✓ Obtener, a través de la formación, el **Liderazgo Transformacional** de los cargos académicos y mandos intermedios con el fin de adquirir un alto nivel de compromiso de los trabajadores con los valores y objetivos de la Universidad.
- ✓ Acometer un **Análisis de los diferentes Puestos de Trabajo**.
- ✓ Implantación de un sistema de **Evaluación del Desempeño** donde se midan los resultados y comportamientos de los individuos orientados hacia la adquisición y transmisión de conocimientos y habilidades.
- ✓ Implantar la **Evaluación de Competencias** con el fin de obtener un nivel competencial individual y colectivo adecuado a las necesidades de los puestos de trabajo.
- ✓ Elaborar y aprobar un **Manual de Procedimientos, Funciones y Tareas**.
- ✓ Adecuación de las **Relaciones de Puestos de Trabajo** (RPT) a las nuevas necesidades organizativas.
- ✓ Creación de **Equipos de Mejora** en diferentes ámbitos (ver plan de intervención)

Los **agentes participantes** en el proceso de elaboración del Plan de Intervención Psicosocial (Comisión de Trabajo) han sido los Delegados de Prevención en representación de los trabajadores (D. Jorge Márquez Fernández y D. Francisco Guil Reyes), los representantes de la Institución en el Comité de Seguridad y Salud (D. Miguel Ángel Mañas y Tesifón Parrón Carreño), el Técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, especialista en Ergonomía y Psicosociología (D. Antonio Dominador Águila Soto) y por parte de Gerencia y Secretaria de la Comisión de Trabajo (D.ª María del Mar Sallent Sánchez).

**Valoración:** Es un proceso de gran alcance que afecta a toda la plantilla de la Universidad y que tan solo ha iniciado su andadura; este proceso abarca desde esta primera evaluación de riesgos hasta la próxima evaluación donde se recibirá el feedback, y se podrá valorar la eficacia y eficiencia de las medidas propuestas en el Plan de Intervención.

## ***2. ORIGEN DE LA INTERVENCIÓN***

No descubrimos nada nuevo al decir que los riesgos psicosociales siguen siendo la asignatura pendiente de la salud laboral en muchas de las organizaciones. No obstante, es justo decir que en la Universidad de Almería (en adelante, UAL) no se ha mantenido totalmente en el ostracismo la relación con este tipo de riesgos, ya que se han realizado algunas experiencias: Evaluaciones de Riesgos Psicosociales en algunos Servicios y Departamentos, impartición de formación específica, talleres, y otras actividades como el informe sobre clima organizacional y satisfacción laboral del Personal de Administración y Servicios que se vienen realizando desde el año 2003 con carácter bienal.

Encontrándose en el debate de abordar la Evaluación inicial de Riesgos Psicosociales, se produce un hecho importante que marcará todo un proceso: el requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que insta a realizar la evaluación de riesgos psicosociales a todos los puestos de trabajo de la UAL. Dicho requerimiento hace que se aborde de forma inmediata y en profundidad la evaluación de factores de riesgo psicosocial y la posterior intervención en la UAL.

### 3. CONTEXTO Y ANTECEDENTES

La UAL es una entidad pública comprometida con su entorno a través de su función docente e investigadora, que se orienta en el intercambio y difusión de conocimientos, experiencias y valores, en el enriquecimiento del tejido social, cultural y económico de su entorno y en la integración social y laboral de sus egresados.

La principal función de la UAL es la impartición de Enseñanza Superior Universitaria.

#### ORGANIGRAMA UAL

Equipo de Gobierno:

- ✓ Rectorado: Rector Magfco. de la Universidad de Almería
- ✓ Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
- ✓ Vicerrectorado de Estudiantes, Extensión Universitaria y Deportes
- ✓ Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica
- ✓ Vicerrectorado de Infraestructuras, Campus y Sostenibilidad
- ✓ Vicerrectorado de Internacionalización y Cooperación al Desarrollo
- ✓ Secretaría General
- ✓ Gerencia

Las tareas que realizan los trabajadores objeto de estudio podemos resumirlas en función de los diferentes grupos de análisis:

Personal Docente e Investigador (PDI): realiza tareas propiamente relacionadas con la docencia y la transmisión del conocimiento, las tareas de investigación y desarrollo científico así como tareas de la gestión académica.

Personal de Administración y Servicios (PAS): en función del servicio o destino del trabajador, realizará tareas de gestión administrativa, programas y procesos administrativos u otros servicios destinados a la comunidad universitaria, apoyo a la docencia e investigación, así como tareas de equipamiento y mantenimiento de instalaciones y edificios.

El colectivo destinatario de la intervención es todo el personal de la UAL, plantilla de población estimada de 1441 trabajadores, y se ha centrado en sus puestos de trabajo, tanto Personal Docente e Investigador (PDI) como Personal de Administración y Servicios (PAS), Funcionario, Laboral o Contratado.

La modalidad del Servicio de Prevención de la UAL, es la de Servicio de Prevención Propio con dos especialidades Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada, propias y Vigilancia de la Salud e Higiene Industrial contratadas con servicios ajenos. El servicio está compuesto por un equipo de técnicos que realiza las evaluaciones iniciales e informes específicos, actividades de formación e información, elabora los protocolos y asesora al equipo de gobierno, y al resto de profesionales en materia de prevención de riesgos laborales.

En la organización de la prevención se realizan reuniones semanales del equipo de trabajo a las que asisten todos los técnicos y la Vicegerencia y existe un Comité de Seguridad y Salud (CSS) compuesto por el Gerente que actúa como presidente y cuatro miembros en representación de la universidad y 2 representantes de la Junta de PDI, 2 representantes de la Junta de PAS y 1 representante del Comité de Empresa de PDI.

#### **4. MARCO LEGAL**

La legislación laboral española no regula de manera específica cómo gestionar los riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre la salud de las personas.

Sin embargo, existen pautas preventivas genéricas en el marco legal, compuesto por la Ley 31/1995 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), y sus respectivas modificaciones posteriores, proporcionando definiciones y principios de acción suficientemente claros y aplicables a la práctica preventiva, incluida la psicosocial.

*(LPRL: Art. 4.7: Condición de trabajo. Art. 14: Protección frente a los riesgos. Art. 15: Principios de la acción preventiva. RSP: Art. 1: Integración de la actividad preventiva. Art. 8: Necesidad de planificación. Art. 9: Contenido de la planificación.)*

Abordar el riesgo psicosocial implica darle el mismo tratamiento preventivo que se aplica a los aspectos higiénicos, ergonómicos o de seguridad:

- ✓ Identificar los riesgos.
- ✓ Medirlos.
- ✓ Priorizarlos.
- ✓ Diseñar e implementar acciones preventivas.
- ✓ Evaluar la efectividad.

Con otras palabras, los riesgos psicosociales hay que **“normalizarlos”**, es decir, hay que tratar los riesgos psicosociales como a los demás riesgos, desde un enfoque preventivo se basa en una secuencia de acciones concreta: identificar el riesgo, evaluarlo cuando no sea totalmente evitable, intervenir intentado eliminar o reducir la exposición, hacer seguimiento evaluando la eficacia de la intervención y reajustar lo que sea necesario. Y todo esto constituye un proceso de mejora continua, común a la gestión de cualquier tipo de riesgo, e inspirado en los principios de la acción preventiva enunciados en el art. 15 de la LPRL.

### 5. MARCO TEÓRICO

Cuando se habla de factores psicosociales en el ámbito laboral se hace referencia a un concepto complejo y polifacético, y que en 1986 la OIT lo definía como *“las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias”*.

En la identificación y evaluación de los factores psicosociales se utiliza el método de evaluación F-PSICO versión 3.0. del INSHT, instrumento diseñado para identificar y medir condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

El objetivo del presente estudio es, por lo tanto, establecer un diagnóstico psicosocial inicial de la UAL como organización, desde un punto preventivo y quiere servir como instrumento para una correcta planificación de acciones preventivas destinadas a la protección de la salud de los trabajadores, en cumplimiento de las obligaciones generales indicadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) y su posterior modificación (Ley 54/2003).

El método F-PSICO utiliza la técnica del cuestionario con un total de 44 preguntas, si bien hay algunas preguntas múltiples, con respuestas alternativas. Presenta los resultados en dos formatos:

- ✓ Perfil Valorativo, que ofrece las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores
- ✓ Perfil Descriptivo (informe) que ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta por parte del colectivo analizado.

El método analiza los siguientes Factores:

- ✓ **Tiempo de trabajo (TT):** Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los tiempos de descanso.
- ✓ **Autonomía (AU):** Acoge aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones. **Autonomía temporal:** discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como elección del ritmo, posibilidad de alterarlo, etc. **Autonomía decisional:** Hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la capacidad de tomar decisiones sobre: tareas - procedimientos - métodos.
- ✓ **Carga de trabajo (CT):** Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones: Presiones de tiempos. Esfuerzo de atención. Cantidad y dificultad de la tarea.
- ✓ **Demandas psicológicas (DP):** Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de **naturaleza cognitiva**, y vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información, memorización, razonamiento, búsqueda de soluciones) y de **naturaleza emocional**, aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo.
- ✓ **Variedad / Contenido del trabajo (VC):** Comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, siendo además reconocido y apreciado, y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.



- ✓ **Participación / supervisión (PS):** Recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo. El que ejerce el trabajador a través de su **participación** y que explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración. Y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la **supervisión** de sus quehaceres: valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen.
- ✓ **Interés por el trabajador / Compensación (ITC):** Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Se manifiesta en la preocupación por la promoción, formación, carrera profesional, equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.
- ✓ **Desempeño de rol (DR):** Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. **Claridad de rol:** tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades. **Conflicto de rol:** hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.
- ✓ **Relaciones y apoyo social (RAS):** Se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Las relaciones entre personas pueden ser origen, de situaciones conflictivas y formas de violencia, ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

## 6. FASES Y METODOLOGIA

En intervención psicosocial es importante preocuparse del **cómo** y no solo de qué, por eso se ha puesto especial hincapié y hemos sido meticulosos en todas las fases del proceso y buscado la máxima participación activa de todos los agentes en cada una de las etapas de la intervención. Podemos distinguir dos fases: la evaluación de factores de riesgo psicosocial y la intervención propiamente dicha.

## *6.1.- EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL*

El técnico de Ergonomía y Psicosociología del Servicio de Prevención de la UAL elabora un programa para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y se presenta a Gerencia que posteriormente se debate en el seno del Comité de Seguridad y Salud (en adelante, CSS) siguiendo las pautas de aplicación del método F-PSICO 3.0 del INSHT.

Una vez decidido que el método que se va a utilizar es el F-PSICO 3.0 se inician tres líneas de trabajo simultáneas.

- ✓ Una primera eminentemente técnica, que supone la adaptación/implementación del método para su utilización en la UAL. Se realizan diferentes reuniones y pruebas con el Servicio de Informática en cuanto a la viabilidad de la utilización de este método.
- ✓ Una segunda determina la creación de grupos de análisis a estudiar, es decir, cómo vamos a distribuir los grupos de trabajadores (Departamentos, Servicios, Unidades, etc.) para obtener información respecto a la situación en relación con los factores psicosociales analizados. Se celebran reuniones con el equipo de técnicos del Servicio de Prevención y Gerencia donde se va informando de los posibles grupos a crear y los avances en este tema. Se mantienen entrevistas con el personal de informática y entrevistas no regladas con profesores y jefes de servicio para la recogida de información y opinión respecto a los grupos de análisis.
- ✓ La tercera línea de trabajo se centra como objetivo en obtener la máxima participación de los trabajadores, para lo cual se realizan una serie de actuaciones o estrategias como: duplicar la formación en factores psicosociales y estrés, elaboración de un tríptico que se reparte en la comunidad universitaria, campañas informativas, presentaciones PowerPoint.

Tras la realización de la evaluación, de forma presencial por los trabajadores de la UAL los días 18 a 22 de noviembre de 2013, se efectúa el análisis de resultados y la elaboración de informe final que se presenta y expone en el Comité de Seguridad y Salud, el 28 de abril de 2014.

## 6.2.- INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

En el informe final presentado, en el punto “6.1. Diseñar intervenciones psicosociales: de las recomendaciones generales a las acciones específicas” se esboza cómo debe realizarse la intervención psicosocial propiamente dicha. Una vez realizado el diagnóstico de situación que proporciona la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el objetivo es elaborar un programa concreto de actuaciones preventivas.

Para ello la primera medida fue crear una **“Comisión de Trabajo”** en el seno del Comité de Seguridad y Salud, para la elaboración del Programa de Intervención Psicosocial en la UAL, compuesta por dos representantes de la parte institucional, dos representantes de la parte social, la Vicegerente de Coordinación de los Servicios en representación de la Gerencia y el técnico de Ergonomía y Psicosociología Aplicada del Servicio de Prevención.

Las reuniones comenzaron el día 4 de junio de 2014 y hasta el momento se han celebrado trece reuniones, siendo la última el 13 de enero de 2015.

En la primera reunión se trata de una puesta en común y se entregó por parte del técnico de Ergonomía y Psicosociología, a todos los miembros de la Comisión un “CD” con el informe final de la evaluación y otros documentos como informes de la Inspección de Trabajo, libros sobre experiencias en intervención psicosocial y algunas Notas Técnicas de Prevención (NTP) de posible aplicación en intervención psicosocial. Así mismo se expuso un guión de posibles pasos a seguir en el grupo de trabajo.

El primer objetivo que se pretende es realizar un análisis de situación, para que todos los miembros de la Comisión (Grupo de Trabajo) se sitúen en la misma línea, que sepamos cual debe ser nuestra actividad y nuestro objetivo, mediante las lecturas recomendadas y comprender, para poder abordar la intervención psicosocial.

En la segunda reunión y tras haber realizado las lecturas recomendadas, por los miembros de la Comisión, se entiende la complejidad del asunto y la necesidad de proponer una intervención psicosocial en relación con los principales factores de riesgo detectados.

Se desprende de las conclusiones del “Informe de Evaluación de Factores Psicosociales”, según los datos obtenidos, que los principales factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la UAL, son por colectivos los siguientes:

| PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO POR ORDEN DE EXPOSICIÓN AL RIESGO |  |    |  |    |   |
|--|--|----|--|----|---|
| FACTORES DE RIESGO PDI   |  | %  | FACTORES DE RIESGO PAS                       |    | % |
| 1  | Participación/Supervisión (PS)               | 72 | Participación/Supervisión (PS)               | 63 | 1 |
| 2  | Carga de Trabajo (CT)                        | 61 | Desempeño de Rol (DR)                        | 37 | 2 |
| 3  | Desempeño de Rol (DR)                        | 46 | Interés por el Trabajador Compensación (ITC) | 36 | 3 |
| 4  | Demandas Psicológicas (DP)                   | 43 | Carga de Trabajo (CT)                        | 35 | 4 |
| 5  | Relaciones y Apoyo Social (RAS)              | 36 | Relaciones y Apoyo Social (RAS)              | 19 | 5 |
| 6  | Tiempo de Trabajo (TT)                       | 27 | Demandas Psicológicas (DP)                   | 17 | 6 |
| 7  | Interés por el Trabajador Compensación (ITC) | 22 | Variedad Contenido (VC)                      | 15 | 7 |
| 8  | Variedad Contenido (VC)                      | 7  | Autonomía (AU)                               | 5  | 8 |
| 9  | Autonomía (AU)                               | 2  | Tiempo de Trabajo (TT)                       | 1  | 9 |

En el seno de la Comisión, se llega a la conclusión de que el proyecto sea menos ambicioso en cuanto al alcance (cantidad de factores de riesgo), pero que el análisis sea de mayor profundidad.

La estrategia de intervención se basará, en primer lugar, en el establecimiento de unas prioridades, teniendo en cuenta aspectos cuantitativos (números de expuestos) y cualitativos (oportunidad de la intervención, aceptabilidad de las soluciones...). Es de reseñar que existe una interrelación entre los factores de riesgo lo que hace que al actuar sobre una dimensión psicosocial se incide, de forma directa o indirecta en el resto de los factores.

En consideración con lo anterior, se acuerda, en principio, y como prioridad abordar el análisis de los cuatro principales factores de riesgo de cada colectivo, es decir PDI y PAS, conclusión a la que se llega una vez se estudian y analizan las tablas resumen que se extraen del documento “Informe Definitivo Evaluación Factores Psicosociales UAL”

Para entender los valores que reflejan las tablas hay que hacer las siguientes aclaraciones:

- ✓ La primera columna de la izquierda de las tablas representa los Departamentos, Servicios o Unidades objeto de estudio, es decir son las unidades de análisis previamente establecidas.
- ✓ La segunda, tercera y cuarta columna reflejan datos sobre la población estimada, el porcentaje de participación y el número de cuestionarios que se realizaron por grupo de análisis, respectivamente.
- ✓ En el resto de columnas, encabezadas por las abreviaturas de cada factor de riesgo (hay leyendas en el pie de la tabla), se expresa el valor de cada factor en porcentajes de respuesta, que supere al 20%, el cual se ha calculado sumando los valores que representan riesgo elevado (color naranja) y muy elevado (color rojo), de los gráficos

correspondientes para cada grupo de análisis (Perfil Valorativo), que también se extraen del documento “Informe Definitivo Evaluación Factores Psicosociales UAL”.

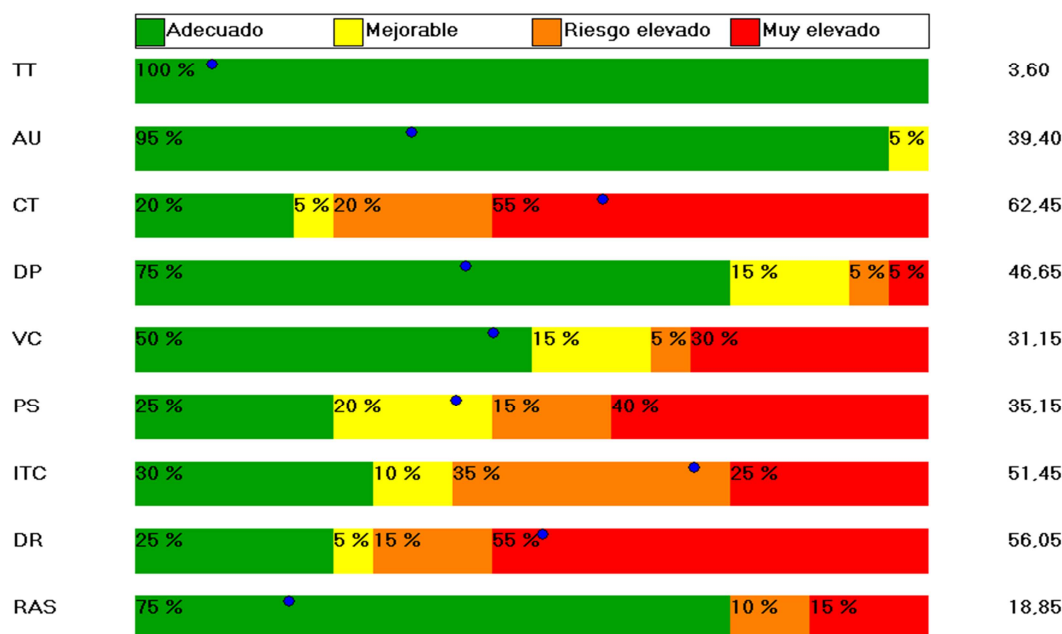
¿Qué quiere decir esto y de donde salen estos valores?

En primer lugar el criterio del 20% es un criterio técnico, podría haber sido cualquier otro, pero nos parece suficientemente significativo que un 20% de población expuesta a factores de riesgo psicosociales debe ser objeto de estudio. Lo cual no quiere decir que no deban estudiarse los valores inferiores, pero tratándose de establecer prioridades, la establecida puede ser una. Los cuatro tramos que proporciona el Perfil Valorativo de resultados (rojo, naranja, amarillo y verde) constituyen otro criterio cuantitativo de prioridad.

En segundo lugar como hemos dicho en el desarrollo del marco teórico el método F-PSICO presenta los resultados en dos formatos y uno de ellos es el “Perfil Valorativo”, que ofrece las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores.

A modo de ejemplo didáctico exponemos un Perfil Valorativo imaginario tal y como lo presenta el método, que sería el resultado de un grupo de análisis cualquiera.

Perfil Valorativo. Ejemplo grupo de análisis “X”



En nuestro ejemplo los valores que deberíamos extrapolar a las tablas resumen correspondientes al grupo de análisis “X” serían los siguientes:

CT: 75%; VC: 35%; PS: 55%; ITC: 60%; DR: 70%; RAS: 25%.

A continuación se transcriben las tablas resumen a que hemos hecho referencia.

## Plan de Intervención Psicosocial de la Universidad de Almería

### ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO POR DEPARTAMENTO PDI (RESUMEN)

| Departamento   | Población Estimada | % participación | Participación Cuestionarios | El valor del Factor se expresa en porcentaje de respuesta. Analizamos los Factores que la suma de Riesgo Muy Elevado y Riesgo Elevado, sea superior al 20%. |    |    |    |    |    |     |    |     |
|----------------|--------------------|-----------------|-----------------------------|---|----|----|----|----|----|-----|----|-----|
|                |                    |                 |                             | TT  | AU | CT | DP | VC | PS | ITC | DR | RAS |
| PDI conjunto   | 938                | 40              | 379                         | 27  |    | 61 | 43 |    | 72 | 22  | 46 | 36  |
| Agronomía      | 48                 | 66              | 32                          |   |    | 63 | 47 |    | 75 | 31  | 47 | 44  |
| B y G          | 78                 | 79              | 62                          |   |    | 60 | 42 |    | 74 | 31  | 37 | 26  |
| Derecho        | 66                 | 59              | 39                          | 44  |    | 61 | 59 |    | 74 | 30  | 49 | 51  |
| E y E          | 97                 | 11              | 11                          | 36  |    | 73 | 37 |    | 64 |     | 36 | 45  |
| Educación      | 71                 | 14              | 10                          | 28  |    | 64 | 46 |    | 72 | 22  | 47 | 38  |
| E, F y M       | 62                 | 22              | 14                          | 28  |    | 65 | 86 |    | 79 | 21  | 43 | 57  |
| Filología      | 59                 | 15              | 9                           | 22  |    | 56 | 44 |    | 77 |     | 44 | 22  |
| G,H y H        | 35                 | 74              | 26                          | 46  |    | 54 | 42 |    | 61 |     | 42 | 35  |
| Informática    | 62                 | 74              | 46                          | 31  |    | 69 | 55 |    | 56 |     | 56 | 33  |
| Ingeniería     | 95                 | 28              | 27                          | 30  |    | 81 | 44 |    | 74 |     | 60 | 45  |
| Matemáticas    | 57                 | 77              | 44                          | 30  |    | 57 | 30 |    | 77 | 28  | 47 | 37  |
| Psicología     | 80                 | 25              | 20                          | 35  |    | 70 | 45 |    | 90 |     | 40 | 40  |
| Q y F          | 90                 | 20              | 18                          |   |    | 50 | 28 |    | 72 |     | 50 |     |
| Otros, C, S, V | 38                 | 55              | 21                          |   |    | 29 |    |    | 66 | 48  | 29 |     |

**TT:** Tiempo de Trabajo; **AU:** Autonomía; **CT:** Carga de Trabajo; **DP:** Demandas Psicológicas; **VC:** Variedad/Contenido del trabajo. **PS:** Participación/Supervisión; **ITC:** Interés por el trabajador/Compensación; **DR:** Desempeño de Rol; **RAS:** Relaciones y apoyo social.

Agronomía; Biología y Geología (B y G); Derecho; Economía y Empresa (E y E); Educación; Enfermería, Fisioterapia y Medicina (E, F y M); Filología; Geografía, Historia y Humanidades (G, H y H); Informática; Ingeniería; Matemáticas; Psicología; Química y Física (Q y F); Otros Centros, Servicios o Vicerrectorados (Otros C, S, V)

## Plan de Intervención Psicosocial de la Universidad de Almería

### ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO POR SERVICIOS O UNIDADES PAS (RESUMEN)

| Servicio o Unidad | Población Estimada | % participación | Participación Cuestionarios | El valor del Factor se expresa en porcentaje de respuesta. Analizamos los Factores que la suma de Riesgo Muy Elevado y Riesgo Elevado, sea superior al 20%. |    |    |    |    |    |     |    |     |  |
|-------------------|--------------------|-----------------|-----------------------------|---|----|----|----|----|----|-----|----|-----|--|
|                   |                    |                 |                             | TT  | AU | CT | DP | VC | PS | ITC | DR | RAS |  |
| PAS conjunto      | 503                | 84              | 436                         |   |    | 35 |    |    | 63 | 36  | 37 |     |  |
| A, D, I           | 33                 | 100             | 33                          |   |    | 24 |    |    | 67 | 33  | 39 | 24  |  |
| A, D, D           | 21                 | 95              | 20                          |   |    | 75 |    | 35 | 55 | 60  | 70 | 25  |  |
| Conserjería       | 62                 | 90              | 56                          |   |    |    | 29 |    | 82 | 20  | 34 |     |  |
| B y A             | 58                 | 93              | 54                          |   |    | 27 |    |    | 72 | 30  | 26 |     |  |
| CS, R, SG, V      | 29                 | 68              | 20                          |   |    | 40 | 20 | 20 | 50 | 45  | 20 |     |  |
| G,AG,SE,S,PRL     | 15                 | 86              | 13                          |   |    | 31 |    | 23 | 69 | 23  | 39 |     |  |
| SGI               | 24                 | 83              | 20                          |   |    | 60 |    |    | 70 | 46  | 55 | 25  |  |
| SCPSC             | 14                 | 92              | 13                          |   |    | 32 |    |    | 77 | 23  |    |     |  |
| SGRRHH            | 18                 | 77              | 14                          |   |    | 28 |    |    | 71 | 36  | 43 |     |  |
| SGE               | 17                 | 76              | 13                          |   |    | 39 |    | 23 | 54 | 54  |    |     |  |
| SOM, SIE          | 20                 | 80              | 16                          |   |    |    |    |    | 57 | 31  | 31 | 57  |  |
| ARATIES           | 78                 | 84              | 66                          |   |    | 44 | 27 |    | 43 | 41  | 43 | 20  |  |
| SODPEFC           | 17                 | 82              | 14                          |   |    | 43 | 21 | 21 | 43 | 50  | 50 | 21  |  |
| SPEC, SE, RI      | 24                 | 83              | 20                          |   |    | 50 | 20 | 35 | 60 | 50  | 60 | 20  |  |
| STIC              | 46                 | 95              | 44                          |   |    | 41 |    |    | 45 | 39  |    |     |  |
| UD, UC, UP        | 20                 | 95              | 19                          |   |    | 27 |    |    | 78 | 27  | 53 | 32  |  |
| UFC               | 7                  | 14              | 1                           |   |    |    |    |    |    |     |    |     |  |

**TT:** Tiempo de Trabajo; **AU:** Autonomía; **CT:** Carga de Trabajo; **DP:** Demandas Psicológicas; **VC:** Variedad/Contenido del trabajo. **PS:** Participación/Supervisión; **ITC:** Interés por el trabajador/Compensación; **DR:** Desempeño de Rol; **RAS:** Relaciones y apoyo social.

Apoyo a la Docencia e Investigación (A,D,I); Apoyo Administrativo a Departamentos y Decanatos (A, D, D); Conserjerías; Biblioteca y Archivo General (B y A); Consejo Social, Rectorado, Secretaría General, Vicerrectorados y Asimilados (CS, R, SG, V); Gerencia, Admón General, Servicios Externalizados, Seguridad, Servicio de Prevención (G, AG, SE, S. PRL); Servicio de Gestión de la Investigación (SGI); Servicio Contratación, Patrimonio y Servicios Comunes (SCPSC); Servicio de Gestión de Recursos Humanos (SGRRHH); Servicio de Gestión Económica (SGE); Servicio de obras y Mantenimiento, Servicio de Infraestructura y Equipamiento (SOM, SIE); Araties (ARATIES); Servicio de Ordenación Docente, Planes de Estudio y Formación Continua (SODPEFC); Planificación Evaluación y Calidad, Servicio de Empleo y Relaciones Internacionales (SPEC, SE, RI); Servicio Tecnologías de la Información y Comunicaciones (STIC); Unidad de Deportes, Unidad de Cultura, Unidad de Publicaciones (UD, UC, UP); Unidad Personal Fuera de Convenio (UFC)

## 5.2.1. FACTORES SOBRE LOS QUE SE ACTUA. Objeto de análisis

Como ya hemos dicho, con todos estos datos se decidió en la Comisión abordar los cuatro principales factores de riesgos y que son:

| FACTORES DE RIESGO PDI |                                | %  | FACTORES DE RIESGO PAS          |    | % |
|------------------------|--------------------------------|----|---------------------------------|----|---|
| 1                      | Participación/Supervisión (PS) | 72 | Participación/Supervisión (PS)  | 63 | 1 |
| 2                      | Carga de Trabajo (CT)          | 61 | Desempeño de Rol (DR)           | 37 | 2 |
| 3                      | Desempeño de Rol (DR)          | 46 | Interés por el Trabajador (ITC) | 36 | 3 |
| 4                      | Demandas Psicológicas (DP)     | 43 | Carga de Trabajo (CT)           | 35 | 4 |

En las siguientes reuniones de la Comisión se fueron analizando cada uno de los factores de riesgo. La sistemática fue la siguiente:

El técnico de Ergonomía y Psicosociología elaboró un documento borrador de trabajo, que envió a todos los miembros de la Comisión, en el que se exponían los factores de riesgo y una serie de medidas preventivas propuestas para cada factor.

Se utilizó la metodología de tormenta de ideas, en la que participaban todos los miembros de la Comisión exponiendo sus aportaciones, después de cada reunión el técnico envía e-mail con el resumen de lo aportado.

A medida que se iban tratando los factores de riesgo se observaba que ciertas medidas propuestas, para un factor concreto, también aparecían en otro, lo cual no es descabellado decir, y se insiste en que el hecho de que al actuar sobre una dimensión psicosocial se incidirá posiblemente en el resto de factores.

A continuación se procede a un filtrado de las medidas propuestas por los miembros de la Comisión para cada factor de riesgo, para clarificar u ordenar las ideas y agrupar en bloques concretos y específicos (formación, revisión y elaboración documental, comunicación y atención al personal, planes de mejora y compromisos), al objeto de definir las medidas preventivas y las posibles acciones de cada medida.

Inmersos en el trabajo de clarificación de medidas se observa por parte de la Comisión que en todos los factores de riesgo analizados se proponen medidas relacionadas con la formación y también se aprecia de forma general la falta de compromiso y lealtad institucional, lo que supone transversalidad, es decir aplicación a todos los factores de riesgo, por lo que se proponen como dos medidas prioritarias generales y de aplicación a todos los factores de riesgos y colectivos y que figuren como tales en el desarrollo del Plan de Intervención Psicosocial. Estas son Formación y Compromisos.



Cada factor de riesgo al que se encuentran expuestos los trabajadores que componen cada colectivo PDI y PAS se analiza individualmente y se proponen medidas específicas para ese factor. Volvemos a repetir el hecho de que al actuar sobre un factor se incidirá en el resto de factores, con lo cual las medidas propuestas pueden resultar útiles para varios factores.

El documento final “**PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL de la UNIVERSIDAD DE ALMERIA**” es una tabla resumen que recoge todas las aportaciones y que tiene la siguiente estructura:

| Factor de Riesgo | Problemas Psicosociales | Medida preventiva | Objetivo | Actividades | Implantación y seguimiento | Control y medición |
|------------------|-------------------------|-------------------|----------|-------------|----------------------------|--------------------|
|------------------|-------------------------|-------------------|----------|-------------|----------------------------|--------------------|

Definiciones de los campos de la tabla:

- ✓ **Factor de riesgo:** La OIT lo definía como *“las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias”*.
- ✓ **Problemas Psicosociales:** Cómo se manifiesta ese factor de riesgo en el día a día de los trabajadores.
- ✓ **Medida preventiva:** Definir la medida preventiva. Mediante su aplicación o desarrollo se pretende eliminar o disminuir la exposición a riesgos psicosociales.
- ✓ **Objetivo:** Qué es lo que específicamente se quiere conseguir con esa medida.
- ✓ **Actividades:** Qué actividades necesitamos implantar para conseguir ese objetivo. ¿Cómo lo vamos a hacer?'
- ✓ **Implantación y seguimiento:** Tiempo, medios, destinatarios. ¿Quiénes son los encargados de implantar las medidas y actividades propuestas?
- ✓ **Control y medición:** ¿Cómo vamos a medir la eficacia de esa medida?

Las leyendas de colores son las siguientes:

**Rosa:** Medidas transversales y generales aplicables a todos los riesgos y colectivos.

**Verde:** Factores de riesgo y su análisis, afectos al PDI.

**Azul:** Factores de riesgo y su análisis, afectos al PAS.

# Plan de Intervención Psicosocial de la Universidad de Almería

**Rosa:** Medidas transversales y generales aplicables a todos los factores de riesgo y colectivos. **Verde:** Factores de riesgo y su análisis, afectos al PDI. **Azul:** Factores de riesgo y su análisis, afectos al PAS

| Medidas Generales   | Problema (posibles problemas psicosociales)   | Medida preventiva   | Objetivo   | Actividades   | Implantación y seguimiento  | Control y Medición  |
|---|---|---|--|---|---|---|
| <b>Formación</b><br>(Transversal:<br>(aplicable a todos los factores de riesgo)   | No se informa del plan de formación o no se ajusta a las necesidades del puesto.<br><br>Los trabajadores no participan en la detección de necesidades formativas    | Revisión de los planes de formación y actualizar contenidos y métodos, mediante la participación de los trabajadores en el diseño y valoración de los programas de formación.   | Que los trabajadores adquieran aptitudes, habilidades o destrezas para desempeñar de manera eficiente su trabajo y evitar riesgos psicosociales. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Recoger la opinión de los trabajadores en cuanto a las necesidades formativas.</li> <li>Creación de la Comisión de Formación del PDI.</li> <li>Participación de las Comisiones de Formación en el diseño de los programas.</li> <li>Incluir en el programa de formación las propuestas realizadas por la Comisión de Intervención Psicosocial: Liderazgo transformacional, comunicación, asertividad, trabajo en equipo, técnicas de autocontrol y técnicas cognitivas, autodesarrollo, autoanálisis, automotivación, inteligencia emocional, capacidad de control de emociones y relaciones humanas, resiliencia, meditación, nuevas tecnologías.</li> <li>Potenciar la formación on-line.</li> <li>Mayor divulgación del Plan de Formación.</li> <li>Valoración de los programas y divulgación de los resultados.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia</li> <li>Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica (VPOA)</li> <li>Servicio de Gestión de Recursos Humanos (SGRRHH)</li> <li>Unidad de Formación del PDI</li> <li>Comisiones de Formación.</li> <li>Directores de Departamento</li> <li>Jefes de Servicio</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas</li> <li>Cuestionarios</li> <li>Indicadores</li> </ul>   |
| Medidas Generales   | Problema (posibles problemas psicosociales)   | Medida preventiva   | Objetivo   | Actividades   | Implantación y seguimiento  | Control y Medición  |
| <b>Compromisos</b><br>(Transversal:<br>(aplicable a todos los factores de riesgo) | Falta de identidad colectiva.<br><br>Falta de lealtad y compromiso institucional<br><br>Desánimo para con la organización.<br><br>Falta de claridad y transparencia | Fomentar la lealtad institucional, la cooperación y sumar esfuerzos en los objetivos estratégicos de la Universidad<br><br>Impulsar la identidad colectiva como elemento de vinculación afectiva de los miembros de la organización | Generar ilusión en los miembros de la Universidad en cuanto a su pertenencia a ella e "identidad colectiva" de todos los trabajadores            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Campañas de sensibilización de la cultura organizacional en la que se den a conocer los objetivos institucionales.</li> <li>Reunión con los responsables de los equipos de trabajo para que comuniquen al resto de compañeros del equipo el interés e iniciativas por parte de la Dirección de la Universidad.</li> <li>Reactivar y difundir el "Manual de identidad institucional".</li> <li>Incorporación en la memoria de los Órganos de Gobierno, Departamentos y Servicios las acciones acometidas del Plan de Intervención Psicosocial.</li> <li>Campaña permanente informativa, a través de pantallas electrónicas, de los servicios prestados por la Universidad a sus trabajadores.</li> <li>Ubicar una tienda en la UAL de Merchandising.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rectorado</li> <li>Gerencia</li> <li>Gabinete de comunicación</li> <li>Director de Departamento</li> <li>Jefes de Servicio</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Directores de Departamento.</li> <li>Jefes de Servicio.</li> <li>Comprobación de la transmisión de objetivos generales de la organización</li> </ul> |

## Plan de Intervención Psicosocial de la Universidad de Almería

| Factor de Riesgo                   | Problema (posibles problemas psicosociales)   | Medida preventiva  | Objetivo  | Actividades  | Implantación y seguimiento   | Control y Medición   |
|------------------------------------|---|--|---|--|--|--|
| <b>Participación y Supervisión</b> | <p>Falta de participación de los trabajadores en la elaboración de normas de trabajo y organización de áreas</p> <p>Deficiencia de medios de control y supervisión del trabajo</p>                                    | <p>Crear mecanismos de apoyo por parte de la Universidad para la realización y ejecución del trabajo</p>   | <p>Consensuar mínimos de supervisión que permitan autonomía del profesional en la realización del trabajo y la consecución de objetivos comunes de la organización.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Creación del Manual de buenas prácticas en docencia y revisión del Manual de buenas prácticas en investigación.</li> <li>Revisión del Programa Docencia: aplicación y alcance.</li> <li>Crear cláusulas modelo para incluir en los de Reglamento de los Departamentos y Centros que articulen la coordinación de los mismos y las medidas propuestas por la Comisión sobre Participación y Supervisión.</li> <li>Revisar los reglamentos existentes y adaptarlos a las cláusulas modelos.</li> <li>Manual del profesional y plan de acogida.</li> <li>Evaluación del Desempeño</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica</li> <li>Comisiones de Garantía de Calidad</li> <li>Centros</li> <li>Departamentos</li> <li>Inspección de Servicios</li> </ul> | <p>Revisar los reglamentos existentes y adaptarlos al modelo</p> |
|                                    | <p>Falta de participación de los trabajadores en la elaboración de normas de trabajo y organización de áreas.</p> <p>Falta de claridad en los niveles de participación en el proceso de contratación de personal.</p> | <p>Redefinir/Diseñar e Implantar un sistema que permita la participación de todos los trabajadores.</p> <p>Definir y clarificar el nivel de participación y sus excepciones o limitaciones en cuanto a consulta, propuesta y capacidad decisoria</p> | <p>Potenciar la participación activa de los trabajadores en la Universidad y comprobar la eficiencia del sistema de participación</p>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Crear equipos de mejora continua para la revisión y actualización de los canales de comunicación y participación.</li> <li>Reuniones periódicas con órganos de representación, comités de calidad y responsables de Servicios</li> <li>Evaluación 360 °</li> <li>Revisar procesos selectivos: incluir aptitudes, actitudes, inteligencia emocional, competencias, conocimiento</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia</li> <li>Servicios de Gestión de Recursos Humanos</li> </ul>   |  |

## Plan de Intervención Psicosocial de la Universidad de Almería

| Factor de Riesgo        | Problema (posibles problemas psicosociales)  | Medida preventiva  | Objetivo   | Actividades  | Implantación y seguimiento   | Control y Medición |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--------------------|
| <b>Carga de Trabajo</b> | <p>Carga mental derivada de la intensidad de la tarea alta o muy alta y el desarrollo de múltiples tareas.</p> <p>Sensación de hacer lo mismo en menos tiempo (fuente de estrés)</p>   | <p>Organización de la actividad laboral y el desempeño de tareas.</p> <p>Planificación y preparación del trabajo individual y colectivo.</p>   | <p>Conseguir una programación flexible teniendo en cuenta el tiempo de cada actividad, los periodos de descanso y que se puedan incorporar la realización de tareas imprevistas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reparto equitativo de trabajo.</li> <li>• Elaborar e Implantar la "Evaluación del desempeño".</li> <li>• Potenciar la colaboración y comunicación interna entre grupos para transmisión del conocimiento.</li> <li>• Aplicar cambios de metodología en la impartición del conocimiento.</li> <li>• Realización de Seminarios ( ver formación)</li> <li>• Adecuación de la RPT a la legislación y ordenación docente vigente.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica</li> <li>• Vicerrectorado de Investigación</li> <li>• Departamentos</li> <li>• Gerencia</li> </ul> |                    |
|                         | <p>Sobrecarga desigual de tareas en miembros de un mismo servicio, unidad o departamento.</p> <p>Fatiga por mantenimiento de la atención continuada</p> <p>Desconocimiento de la tarea por falta de formación.</p> <p>Monotonía y repetitividad por las características de la tarea.</p> | <p>Estudiar y dimensionar el volumen de trabajo de cada puesto mediante la elaboración de un "Mapa de carga de trabajo por áreas y puestos" que distribuya de manera equilibrada la asignación de tareas</p> | <p>Adecuar los puestos de trabajo al contenido real de la carga de trabajo</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de la Evaluación de Competencias incluyendo la participación de los trabajadores y no solo de los jefes.</li> <li>• Creación de grupos de trabajo para establecer dinámicas sobre procesos de mejora continua.</li> <li>• Comunicación y atención a los trabajadores: incentivos, refuerzo positivo.</li> <li>• Programación y planificación de las tareas y el tiempo necesario para su desarrollo (Cronogramas por Áreas)</li> <li>• Realizar estudios de métodos y tiempos, en caso necesario, para redistribuir la carga de trabajo.</li> <li>• Establecer/prever mecanismos de apoyo a los posibles picos de trabajo.</li> <li>• Rotación del personal en algún tipo de puesto específico.</li> <li>• Formación específica</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> <li>• Servicio de Gestión de Recursos Humanos</li> <li>• Servicio de Planificación, Evaluación y Calidad.</li> </ul>                      |                    |

## Plan de Intervención Psicosocial de la Universidad de Almería

| Factor de Riesgo        | Problema (posibles problemas psicosociales)  | Medida preventiva   | Objetivo  | Actividades  | Implantación y seguimiento  | Control y Medición |
|-------------------------|--|---|---|--|---|--------------------|
| <b>Desempeño de Rol</b> | <p>Desconocimiento de las funciones propias y de límite de responsabilidad en ellas.</p> <p>Desconocimiento de las funciones o prioridades de secciones o departamentos en los que se debe trabajar.</p> <p>Exigencias incompatibles entre sí.</p> | <p>Definir las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo.</p> <p>Definir los procedimientos a seguir, los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, la responsabilidad y el ámbito de autonomía disponible.</p> | <p>Clarificar las funciones que debe desempeñar cada trabajador en el puesto de trabajo para evitar ambigüedad o conflictos en las tareas</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilación de la legislación aplicable a los puestos de trabajo</li> <li>Análisis de gestión de puestos.</li> <li>Elaboración del Catálogo de funciones y tareas</li> <li>Elaborar Manual de Procedimientos</li> <li>Adecuación de la RPT a la legislación y Ordenación Académica vigente.</li> <li>Programar reuniones con Departamentos y grupos para identificación de conflictos de rol.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.</li> <li>Vicerrectorado de investigación</li> <li>Centros</li> <li>Departamentos</li> <li>Grupos de investigación</li> </ul> |                    |
|                         | <p>Desconocimiento de las funciones propias y de límite de responsabilidad en ellas.</p> <p>Desconocimiento de las funciones o prioridades de secciones o departamentos en los que se debe trabajar.</p> <p>Exigencias incompatibles entre sí.</p> | <p>Definir las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo.</p> <p>Definir los procedimientos a seguir, los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, la responsabilidad y el ámbito de autonomía disponible</p>  | <p>Clarificar las funciones que debe desempeñar cada trabajador en el puesto de trabajo para evitar ambigüedad o conflictos en las tareas</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un análisis de los puestos de trabajo de la administración y servicios.</li> <li>Elaborar un Manual de Funciones y tareas.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia</li> <li>Servicio de Gestión de Recursos Humanos</li> </ul>   |                    |

## Plan de Intervención Psicosocial de la Universidad de Almería

| Factor de Riesgo                               | Problema (posibles problemas psicosociales)  | Medida preventiva   | Objetivo   | Actividades   | Implantación y Seguimiento  | Control y Medición |
|--|--|---|--|---|---|--------------------|
| <b>Demandas Psicológicas</b>                   | <p>Constante adaptación del trabajador a nuevas situaciones y requerimientos de aprendizaje.</p> <p>Creatividad, toma de iniciativas y requerimientos de memorización.</p> <p>Exigencias emocionales en las relaciones interpersonales.</p>  | <p>Potenciar la comunicación y transferencia de información entre el PDI.</p> <p>Optimización y control del tiempo laboral</p> <p>Establecer pausas que permitan la recuperación adecuada.</p>  | <p>Disminuir el grado de presión y movilización y de esfuerzo intelectual al que el trabajador debe hacer frente en el desarrollo de sus tareas.</p> <p>Mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer un plan de comunicación y coordinación para el aprovechamiento de los diferentes recursos que existen en la UAL</li> <li>Talleres de comunicación de experiencia e inteligencia emocional</li> <li>Reconocer y hacer visible el trabajo que realizan las personas.</li> <li>Entrenamiento en habilidades de autocontrol, manejo de la distancia emocional con el usuario, afrontamiento de usuarios conflictivos, etc.</li> <li>Proporcionar soporte psicológico, y/o legal, cuando sea necesario.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerrectorado de profesorado y Ordenación académica.</li> </ul>   | -                  |
| <b>Interés por el trabajador/ Compensación</b> | <p>Insuficiente información por parte de la Universidad de su situación como institución y sobre las posibilidades de promoción de sus trabajadores.</p> <p>Valoración negativa del esfuerzo que se hace y la recompensa que se obtiene.</p> | <p>Establecer una política de personal sensible a las necesidades y circunstancias individuales.</p> <p>Generar una cultura en la gestión centrada en las personas</p> <p>Gestionando con mayor claridad y transparencia e informar a los trabajadores.</p> | <p>Generar ilusión en los trabajadores para favorecer la implicación en el trabajo y creación de objetivos comunes.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Potenciar el liderazgo transformacional mediante la creación de talleres.</li> <li>Revisar planes de conciliación trabajo-familia y el plan de acción social.</li> <li>Reconocimientos públicos. Hacer visible el trabajo y el esfuerzo que realizan las personas.</li> <li>Establecer o revisar los planes de carrera y las posibilidades de promoción.</li> <li>Mantener una oferta de formación continua y adecuada.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia</li> <li>Servicio de Gestión de Recursos Humanos</li> <li>Junta Personal y Delegados de Personal</li> </ul> |                    |

## **7. AGENTES IMPLICADOS**

El proceso de intervención está siendo extraordinariamente participativo cumpliendo con uno de los grandes objetivos desde el punto de vista de intervención psicosocial, y es que el proceso es tan importante como el resultado. El procedimiento, las formas, pasan a ser parte de la solución o pueden serlo de nuevos problemas.

En las fases previas al proceso de intervención, hay que destacar el papel del Comité de Seguridad y Salud, presidido por el Gerente, fomentando la participación de los trabajadores en la realización de la encuesta (reuniones con Decanos, Directores de Departamento y Jefes de Servicio, diversos escritos enviados a cada uno de los trabajadores informando de la programación y elaboración/distribución de tríptico informativo, etc.) y aprobando la composición de la Comisión. En la misma línea es preciso destacar el papel de los trabajadores participando activamente en la evaluación de factores de riesgo psicosocial y en todas las fases para las que han sido requeridos.

La Comisión de Trabajo creada expresamente para esta fase del proceso ha aportado las medidas necesarias y la capacidad de toma de decisiones sobre aspectos técnicos y metodológicos de la propia intervención. Sus componentes por separado han tenido un papel decisivo en la experiencia, para poder llevar a cabo el cometido para el que se propuso.

La Gerencia representada por la Vicegerente de Coordinación de los Servicios asistiendo y participando en las reuniones de la Comisión hace visible su compromiso de actuación en el ámbito psicosocial.

El Servicio de Prevención está representado por el técnico de Ergonomía y Psicosociología y ha intentado ejercer un papel de asesor neutral y que sean los propios representantes de los trabajadores y representantes institucionales y de Gerencia los artífices y protagonistas de esta fase del proceso.

Los dos Delegados de Prevención elegidos por y entre los miembros del CSS y los dos miembros del CSS, representantes de la Universidad, elegidos por y entre ellos.

## **8 .MATERIALES y DOCUMENTOS**

### **RELACIÓN DOCUMENTOS DE TRABAJO**

- ✓ Programa para la Evaluación de Factores Psicosociales en la UAL. Expuesto en el Comité de Seguridad y Salud (CSS) y enviado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).
- ✓ Informe definitivo Evaluación Factores Psicosociales UAL.
- ✓ Guía de Actuaciones de ITSS sobre Riesgos Psicosociales.
- ✓ Protocolo de Actuación Inspectora en Factores Psicosociales.
- ✓ Algunas orientaciones para evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (INSHT).
- ✓ Experiencias en Intervención Psicosocial. INSHT.
- ✓ Notas Técnicas de Prevención (NTP):
  - NTP 856. Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I).
  - NTP 857. Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (II). Ejemplo de aplicación a la docencia.
  - NTP 860. Intervención Psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención.
  - NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación.
  - NTP 944. Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I).
  - NTP 945. Intervención psicosocial en prevención de riesgos labores: principios comunes (II).
- ✓ Tríptico factores psicosociales.
- ✓ Presentaciones power point.
- ✓ Método F-PSICO 3.0.



## 9.- GLOSARIO

**Asertividad:** habilidad que permite expresar de forma adecuada nuestros pensamientos y emociones frente a otra persona, haciéndolo sin hostilidad ni agresividad, sino respetuosamente.

**Cláusula modelo:** disposición genérica para incluir en los Reglamentos de los Departamentos y Centros en la que se expresa una condición sobre un tema.

**Evaluación 360º:** proceso que permite la valoración de las competencias y del desempeño de los empleados en la institución. Los evaluadores son los superiores, los compañeros del mismo nivel jerárquico y los subordinados, en caso de existir.

**Inteligencia emocional:** capacidad que tiene una persona de entender, seleccionar y manifestar sus emociones y las de los demás con eficiencia y generando resultados positivos. En general, tener habilidad para autogestionarse y relacionarse con los demás.

**Liderazgo transformacional:** tipo de liderazgo que conduce a cambios positivos entre los empleados. Los trabajadores aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización y los líderes se centran en los intereses de los trabajadores.

**Manual de identidad institucional:** guía que responde a la necesidad de asegurar la correcta aplicación de los diferentes elementos que brindan la identidad de la institución, desarrollado tras un programa de diseño estudiado y planificado, para plasmar la “personalidad” de la universidad.

**Meditación:** técnica en la que se pone en práctica un estado de atención concentrada y plena sobre un objeto, pensamiento o la propia conciencia.

**Resiliencia:** capacidad para adaptarse y superar adversidades. Es el proceso de adaptarse bien a problemas, amenazas, o fuentes de tensión significativas, como problemas laborales, personales y familiares.