

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES



UNIVERSIDAD DE MURCIA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA	7
2.1. Procedimiento de evaluación	7
2.2. Tasa de participación.....	12
2.2.1. Universidad de Murcia (Total).....	12
2.2.2. Personal Docente e Investigador	14
2.2.3. Personal de Administración y Servicios.....	16
2.3. Características del método de evaluación utilizado.....	18
3. Resultados	20
3.1. Universidad de Murcia (Total)	20
3.1.1. Datos sociodemográficos y condiciones de trabajo.....	20
3.1.2. Prevalencia de la exposición a los Factores Psicosociales de Riesgo	28
3.1.3. Resultados de Salud (General y Mental), Estrés, Burnout y Satisfacción	33
3.1.4. Resultados cruzados (puesto de trabajo, centro de trabajo y género)	35
3.2. Personal Docente e Investigador (PDI)	55
3.2.1. Datos sociodemográficos y condiciones de trabajo.....	55
3.2.2. Prevalencia de la exposición a los Factores Psicosociales de Riesgo.....	63
3.2.3. Resultados de Salud (General y Mental), Estrés, Burnout y Satisfacción	68
3.2. 4. Resultados cruzados (puesto de trabajo, centro de trabajo y género)	71
3.3. Personal de Administración y Servicios (PAS)	84
3.3.1. Datos sociodemográficos y condiciones de trabajo.....	84
3.3.2. Prevalencia de la exposición a los Factores Psicosociales de Riesgo.....	93
3.3.3. Resultados de Salud (General y Mental), Estrés, Burnout y Satisfacción	98
3.3.4. Resultados cruzados (puesto de trabajo, centro de trabajo y género)	100
4. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	119
ANEXO I. MODELO TEÓRICO DEL MÉTODO APLICADO	120
ANEXO II. DIMENSIONES DEL MÉTODO COPSOQ-ISTAS 21	123
ANEXO III. Medidas preventivas y su secuenciación	130

Desde el Servicio de Ergonomía y Psicosociología Aplicada de la Universidad de Murcia (SERPA) formado por:

Mariano García Izquierdo, Doctor en Psicología, Profesor Titular de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad de Murcia, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (Especialidad en Ergonomía y Psicosociología Aplicada), miembro de la Cátedra Terra Próspera de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Murcia y director del SERPA (Servicio de Ergonomía y Psicosociología Aplicada) de la Universidad de Murcia.

Mariano Meseguer de Pedro, Doctor en Psicología, Profesor DEI de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad de Murcia, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (Especialidad en Ergonomía y Psicosociología Aplicada), director de la Cátedra Terra Próspera de Prevención de Riesgos Laborales, codirector del SERPA (Servicio de Ergonomía y Psicosociología Aplicada) de la Universidad de Murcia.

María Isabel Soler Sánchez, Doctora en Psicología, Profesora DEI de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad de Murcia, Agente de Igualdad, directora de la Cátedra Terra Próspera de Género y Trabajo y miembro de la Cátedra Terra Próspera de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Murcia, y secretaria del SERPA (Servicio de Ergonomía y Psicosociología Aplicada) de la Universidad de Murcia

Tienen el honor de emitir el presente informe relativo a la solicitud de la *Universidad de Murcia para la evaluación de los factores psicosociales de riesgo en el Trabajo.*

Grupo de Trabajo emanado del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Murcia y que ha supervisado y apoyado este trabajo

D. Ernesto de la Cruz Sánchez. Presidente del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

D. Antonio J. Martínez García (miembro de UGT)

D^a María Nila Vázquez González (miembro de CSI-SCIF)

D^a María Ángeles Abad Mateo (miembro de SIME)

D^a Eva Herrera Gutiérrez (miembro de la Administración)

D. Pedro Francisco Ortiz González (miembro de la Administración)

D. Fernando Madrigal de Torres (miembro del CSI-CSIF y Técnico Superior del Servicio de PRL)

D. Juan Francisco Nicolás Martínez (jefe de sección del Servicio de PRL)

D. Mariano Meseguer de Pedro (miembro de la Administración y del SERPA)

D. Mariano García Izquierdo (miembro del SERPA)

D^a María Isabel Soler Sánchez (miembro del SERPA)

1. INTRODUCCIÓN

En prevención de riesgos laborales, se denomina *factores psicosociales* a las situaciones que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (por ejemplo, reacciones neuroendocrinas), emocional (por ejemplo, sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (por ejemplo, restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (por ejemplo, abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedades según ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Se trata de *factores psicosociales de riesgo* o condiciones psicosociales y organizativas del trabajo que están presentes en todas las organizaciones, pero cuando son disfuncionales tienen una alta probabilidad de provocar respuestas de inadaptación y de tensión, es decir, respuestas de estrés. Los factores psicosociales de riesgo están directamente relacionados con la organización, el diseño y contenido del trabajo y la realización de las tareas, y poseen capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica y social del trabajador (EU-OSHA, 2007).



Figura 1. Organización del Trabajo, Factores Psicosociales y Salud

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales establece como una obligación del empresario planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (Art. 16.2). Entre dichos riesgos, destaca los factores psicosociales relacionados con el trabajo como riesgos para la salud, que como tal, deberán ser evitados, evaluados y combatidos en origen (Art. 15).

La evaluación de riesgos psicosociales es el primer paso de un proceso que, basado en el conocimiento y el diálogo social, pretende lograr una organización del trabajo más saludable. Su objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en el origen de los problemas.

La participación de la dirección, trabajadores/as y técnicos de prevención es un requisito indispensable, desde un punto de vista técnico y operativo, además de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos laborales. Esta participación permite abordar la prevención tanto desde la perspectiva del conocimiento técnico como del conocimiento derivado de la experiencia.

Este informe identifica, evalúa y localiza la exposición a factores psicosociales de riesgo (o de estrés). En el Grupo de Trabajo se discutirá y consensuará la identificación de las condiciones laborales que se encuentran en el origen de los factores psicosociales de riesgo detectados y se acordarán las medidas de prevención necesarias. Con el resultado de este trabajo se configurará el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que contendrá el detalle de las exposiciones a dichos factores, sus posibles determinantes y las propuestas de medidas preventivas.

2. METODOLOGÍA

2.1. Procedimiento de evaluación

El Servicio de Ergonomía y Psicosociología Aplicada (SERPA), ubicado en Servicio SEPA de la Facultad de Psicología, junto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Murcia, con el respaldo de los diferentes estamentos universitarios implicados en la promoción de la salud (Comité de Seguridad y Salud, Oficina UMU de la Red Española de Universidades Saludables, vicerrectorado de Planificación de Infraestructuras, vicerrectorado de Estudiantes y Servicios a la Comunidad Universitaria y Gerencia) y con el objetivo de velar por unas condiciones saludables de trabajo de todo el personal de la Universidad de Murcia, se realizará la evaluación de los riesgos psicosociales asociados a los distintos puestos de trabajo que atañe a un total de 3.885 trabajadores.

A continuación, se expone el proceso de la evaluación de riesgos psicosociales en la Universidad de Murcia dividiéndolos en tres periodos significativos.

1. Periodo septiembre – octubre de 2019

La primera etapa de proceso de evaluación de los riesgos psicosociales en la Universidad de Murcia estuvo dedicada al diseño del estudio piloto. Para ello se seleccionaron las dos unidades que formarían parte del mismo, una del Personal Docente e Investigador (en adelante PDI) y otra del Personal de Administración y Servicios (en adelante PAS). En el primer caso, la unidad elegida fue el Departamento de Tecnología de los Alimentos, Nutrición y Bromatología, mientras que en el caso del PAS, se eligió la Unidad Técnica.

El grupo de trabajo decidió que la mejor forma de recogida de la muestra era mediante el “módulo encuestas” que ofrece la Universidad de Murcia en su plataforma digital. Una vez informatizadas las preguntas del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) se creó una invitación para que a los trabajadores componentes de cada una de las unidades les llegase por correo electrónico un enlace para que pudiesen completar del cuestionario de forma totalmente anónima y confidencial. Además, se ofrecieron otras

maneras de cumplimentación del cuestionario: mediante papel (envío por correo interno del cuestionario a su lugar de trabajo) o mediante una entrevista personal.

Además de la nota informativa (que también se publicó en la página web del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y del Servicio de Ergonomía y Psicosociología Aplicada de la Universidad de Murcia), se decidió contactar con los responsables de ambas unidades (Jefe de la Unidad Técnica y Dirección del citado Departamento) para aumentar la probabilidad de participación de los trabajadores. El cometido de los responsables era doble: transmitirles el comienzo de la evaluación de la fase piloto y la importancia de su participación, así como que facilitaran la lista de correos electrónicos de los trabajadores que formaban parte de su unidad para enviarles por correo el enlace al cuestionario.

2. Periodo octubre - noviembre de 2019

El periodo de cumplimentación de los cuestionarios en la fase piloto fue desde el 31 de octubre al 27 de noviembre de 2019. El grupo de trabajo acordó lo que debería aparecer en el correo que se enviaría a los trabajadores. La tasa de participación fue muy baja la primera vez que se lanzaron los correos electrónicos (en torno al 20%) teniendo en cuenta que el objetivo era alcanzar el 60%. De nuevo, se volvió a contactar con los responsables de las unidades para comunicarles la tasa de participación y pedirles su colaboración para incrementar la tasa de participación de los trabajadores. Se decidió enviar un recordatorio (ver **Anexo IV**) desde la aplicación de “Encuestas UMU” a los correos electrónicos de los trabajadores que no habían completado el cuestionario. Con estos pasos, se logró aumentar la participación otro 10-20% En este punto, el grupo de trabajo decidió contactar personalmente con los trabajadores que componían ambas unidades de análisis para: a) aquellos que lo habían completado nos comentasen qué les había parecido el cuestionarios, aspectos de mejora y si querían participar en el futuro en un grupo de mejora para la definición de medidas correctoras de manera posterior; y, b) aquellos que no lo habían contestado, recordarles la importancia de su participación. El contacto con los trabajadores fue telefónico (teléfono de su puesto de trabajo) y en caso de no lograr el contacto telefónico, por correo electrónico. Durante el contacto personal con los trabajadores, se volvió a enviar dos recordatorios más. Tras realizar este proceso se cerró la recogida de cuestionarios

de la fase piloto y se volvió a contactar con los responsables para agradecerles su colaboración y la tasa de participación final alcanzada superior al 60%. Respecto a ésta, en el caso de la Unidad Técnica, de un total de 39 cuestionarios enviados se recogieron 25 (tasa de respuesta del 64%); y en el del Departamento de Tecnología de los Alimentos, Nutrición y Bromatología se enviaron 35 cuestionarios y se completaron 24 (tasa de respuesta del 69%). En resumen, para conseguir el objetivo de la tasa de participación se enviaron 222 correos electrónicos y se realizaron 110 llamadas telefónicas. Fueron necesarias siete acciones personales, por cada cuestionario recogido. Teniendo en cuenta el total de trabajadores de la Universidad de Murcia, el porcentaje de trabajadores evaluados en la fase piloto fue de un 2%.

3. Periodo diciembre 2019 – enero 2020

Se procedió al análisis de los resultados de las dos unidades analizadas que se pasan a exponer a continuación.

Respecto a la Unidad Técnica, las áreas de mejora comprendían las siguientes: exigencias psicológicas (ritmo de trabajo y exigencias cuantitativas) y doble presencia, así como apoyo social y liderazgo (conflicto de rol fue la más problemática en esta unidad) y compensación en el trabajo (la mayoría de trabajadores señaló la previsibilidad como el principal problema).

Respecto al Departamento de Tecnología de los Alimentos, Nutrición y Bromatología las áreas de mejora eran las siguientes: Doble Presencia, Exigencias Psicológicas (Ritmo de Trabajo y Exigencias Emocionales), y Apoyo Social y Liderazgo (Calidad del Liderazgo).

Se volvió a contactar con los responsables de ambas unidades para devolver la información y comentarles los resultados obtenidos. Igualmente, se presentaron los resultados de esta primera fase piloto al Comité de Seguridad y Salud Laboral. A modo de conclusión general, como aspectos positivos de esta primera fase se consideraron los siguientes: una tasa de participación superior al 60%, la excelente colaboración de los responsables de las unidades objeto de evaluación, así como la posible extrapolación del procedimiento de la fase piloto a la fase general.

4. Periodo febrero 2020

Durante el mes de febrero de 2020, se modificaron ciertos detalles de la fase piloto en función de las observaciones obtenidas de los trabajadores. De igual modo, se procedió al diseño de la campaña de concienciación para la fase general de evaluación. En primer lugar, se aprobó en Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia, la nota informativa que se enviaría a los trabajadores para informarles del comienzo del proceso de evaluación. Posteriormente, en colaboración con el Vicerrectorado de Comunicación se diseñó la cartelería informativa del proceso de evaluación de riesgos psicosociales con el objetivo de dar difusión al mismo. Para ello se publicó dicha cartelería en las diferentes redes sociales de la Universidad de Murcia (*Twitter, Facebook e Instagram*), páginas webs de organismos relacionados con la misma (Universidad de Murcia, Servicio de Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales) y en los distintos edificios. Además, siguiendo el procedimiento de la fase piloto, se contactó telefónicamente con los responsables de los departamentos y de las unidades administrativas y de servicios, para informarles del inicio del proceso de evaluación de riesgos psicosociales, así como pedirles su colaboración en el proceso.

5. Periodo marzo 2020 – marzo 2021

El 9 de marzo de 2020 se inició la etapa de recogida de cuestionarios de la fase general del proceso de evaluación. Se crearon un total de 3914 invitaciones (2616 correspondían al PDI y 1301 al PAS). Teniendo en cuenta de que el objetivo de participación era del 60% se necesitaba completar un total de 2348 cuestionarios (1570 para el PDI y 781 para el PAS). Debido al confinamiento provocado por la COVID-19, el 31 de marzo de 2020 se interrumpió la recogida de cuestionarios. El resultado de participación a esa fecha fue de un total de 813 cuestionarios cumplimentados, de los que 407 correspondían al PDI (15.57%) y 429 al PAS (32.97%). En el mes de noviembre de 2020, se volvió a reanudar la evaluación siguiendo todos los pasos expuestos anteriormente en la fase general. A fecha de cierre de recogida de cuestionario (14/2/2021) se habían contestado un total de 1540 cuestionarios, lo que indica una tasa de respuesta del 39%.

En la Tabla 1, se pueden observar de manera resumida las principales actividades llevadas a cabo en cada fase.

Tabla 1. Resumen procedimiento de evaluación

A) Reuniones iniciales grupo de trabajo (septiembre-noviembre 2019)

Elección del método de evaluación

Diseño del estudio piloto

B) Fase 1: estudio piloto (noviembre 2019-enero 2020)

Diseño cuestionario mediante la plataforma “Encuestas UM”

Contacto con los responsables de las unidades elegidas para participar en la fase 1

Lista de correos electrónicos del personal perteneciente a cada unidad

Lanzamiento de los cuestionarios

Información a los responsables de la tasa de respuesta y pedir su colaboración para aumentar dicha tasa

Se enviaron tres recordatorios (previo acuerdo con los responsables de las unidades de evaluación). Las personas que no habían contestado los cuestionarios recibieron de nuevo el correo con el enlace al cuestionario para cumplimentarlo

Análisis y presentación de resultados

C) Fase 2: evaluación general (febrero 2020 – marzo 2021)

Lanzamiento campaña de concienciación dirigida a todo el personal de la UM

Contacto con los responsables de las unidades de análisis (directores de departamento y responsables de las unidades PAS)

Lanzamiento de cuestionario por la plataforma Encuestas UM a toda la plantilla

Tras la pausa (Abril-Noviembre 2020) en el proceso de evaluación debido a la pandemia causada por la COVID-19 el grupo de trabajo decidió la inclusión de algunas preguntas sobre teletrabajo al cuestionario anterior

Contacto con los responsables de las unidades de análisis (directores de departamento y responsables de las unidades PAS) para informarles de la reanudación del proceso

Envío de recordatorios periódicos para incrementar la tasa de respuesta

Análisis y presentación de resultados

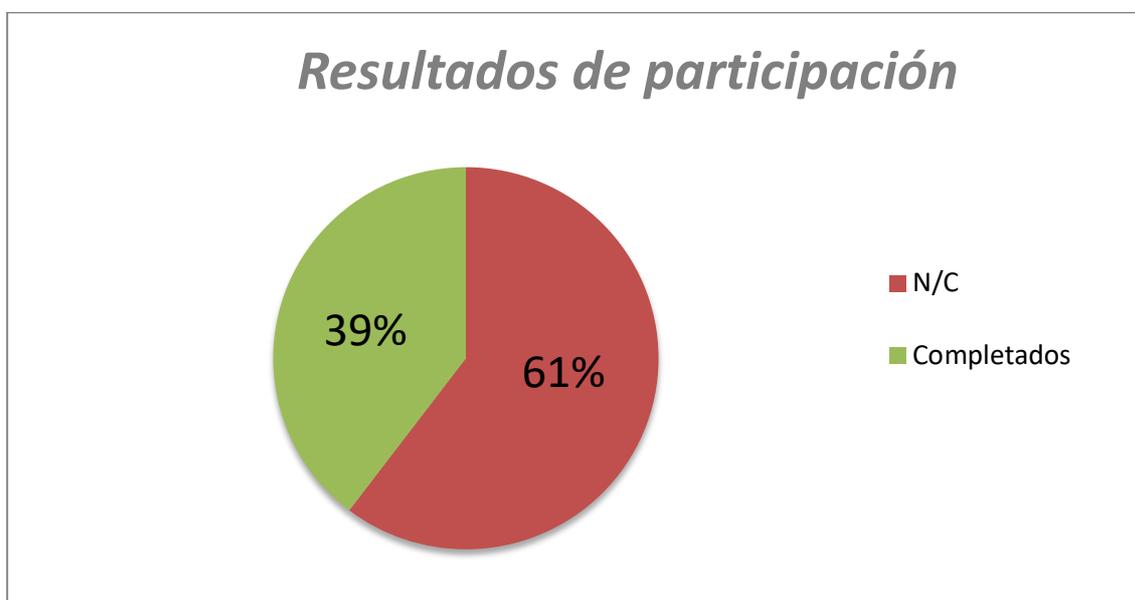
2.2. Tasa de participación

Fecha de cumplimentación: 08/03/2020 - 31/03/2020

24/11/2020 – 14/02/2020

2.2.1. Universidad de Murcia (Total)

- Tasa de respuesta: 39,16%



Cuestionarios Completados: 1540

Total de trabajadores: 3933

Figura 2. Resultados de participación del total de trabajadores/as de la Universidad de Murcia

Tabla 2. Resultados de participación por centro de trabajo

CENTRO DE TRABAJO	TOTAL		PDI		PAS	
	N	%	N	%	N	%
Facultad de Bellas Artes	26	45.6%	16	34.0%	6	60.0%
Facultad de Biología	73	54.9%	35	32.7%	38	100%
Facultad de Ciencias del Deporte	16	37.2%	13	35.1%	3	50.0%
Facultad de Ciencias del Trabajo	41	82.0%	35	70.0%	6	60.0%
Facultad de Ciencias Sociosanitarias	19	48.7%	11	32.4%	8	100%
Facultad de Comunicación y Documentación	31	41.3%	23	35.9%	8	72.7%
Facultad de Derecho	52	26.3%	39	22.0%	13	61.9%
Facultad de Economía y Empresa	93	35.9%	75	32.9%	18	58.1%
Facultad de Educación	165	50.2%	149	49.7%	16	55.2%
Facultad de Enfermería	45	83.3%	41	75.9%	4	--
Facultad de Filosofía	23	85.2%	13	48.1%	10	29.1%
Facultad de Informática	55	59.1%	39	51.3%	16	94.1%
Facultad de Letras	149	61.6%	137	62.8%	12	50.0%
Facultad de Matemáticas	21	41.2%	14	35.0%	7	66.3%
Facultad de Medicina	110	33.6%	68	28.1%	42	49.4%
Facultad de Óptica y Optometría	12	41.4%	7	28.0%	5	100%
Facultad de Psicología	56	48.3%	48	44.9%	8	88.9%
Facultad de Química	47	33.3%	30	27.0%	17	56.7%
Facultad de Trabajo Social	14	26.4%	10	18.9%	4	23.5%
Facultad de Veterinaria	77	42.8%	32	22.1%	15	42.9%
Servicios Generales Murcia-Centro	101	37.8%	--	--	101	37.8%
Servicios Generales Campus de Espinardo	181	30.9%	--	--	181	30.9%

2.2.2. Personal Docente e Investigador

- Tasa de respuesta: 32,91%



Cuestionarios cumplimentados: 859

Total de trabajadores: 2610

Figura 3. Resultados de participación del personal docente e investigador

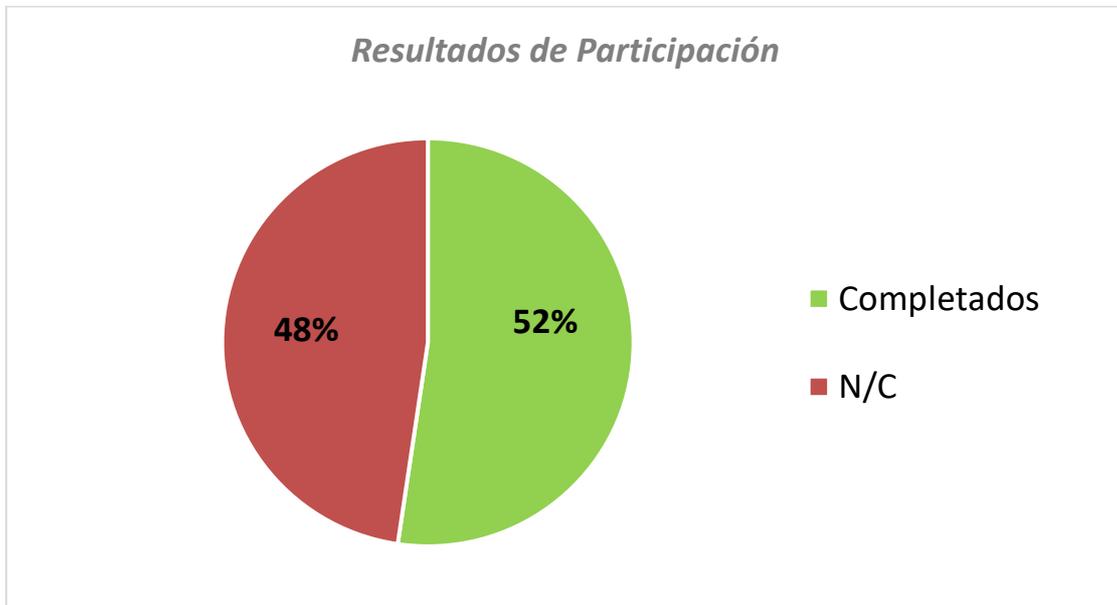
Tabla 3. Resultados de participación por puesto de trabajo

Puesto de trabajo	N	Porcentaje
Vicerrectoras/es	5	35.7%
Personal directivo perteneciente a vicerrectorado, decanatos, centros, escuelas, institutos de investigación	58	37.2%
Responsables de departamento, investigadores principales de proyectos y contratos y similares	72	40.0%
Personal con carrera estabilizada (Catedráticos, profesores titulares, y similares)	280	25.3%
Profesorado Contratado Doctor	84	31.0%
Personal que no tiene puesto fijo (Profesores ayudantes, contratados no indefinidos y similares)	52	44.4%
Profesorado asociado (6+6)	186	19.4%
Profesorado asociado (5+5 o 4+4)	54	52.9%
Profesorado asociado (otra dedicación)	44	28.4%



2.2.3. Personal de Administración y Servicios

- Tasa de respuesta: 52%



Cuestionarios cumplimentados: 681

Total de trabajadores: 1301

Figura 4. Resultados de participación del personal de administración y servicios

Tabla 4. Resultados de participación por puesto de trabajo

Puesto de trabajo	N	Porcentaje
Gerencia, vicegerencia, jefaturas de área/servicio/sección, adjuntos/as a jefaturas de área/servicio/sección y equiparados a estos, jefatura de biblioteca, letrados/as y asesores/as técnicos	94	52.2%
Secretarios/as de decano y directores/as de escuela universitaria. Secretarios/as de equipos rectorales, consejo social y defensor del universitario	22	51.2%
Jefes/as de negociado de centros/departamentos/servicios generales/técnico	58	63.0%
Jefes/as de equipo edificios y control de accesos	7	21.9%
Personal Base (Sociología, Administración Electrónica, Auditoría y Contabilidad, Digitalización Imágenes, Orientación Educativa, Idiomas, Orientador Profesional, Programador, Bibliotecas...)	153	95.0%
Personal base y personal especialista laboratorios	75	85.2%
Personal base departamentos y centros	72	96.0%
Personal Base (Servicios Generales, Investigación y Transferencia, Bibliotecas, Operador, Actividades Diversas, Telefonía y Correos), P. Singular n18, P. Especialista Publicaciones, P. Especialista	135	40.9%
Auxiliares de Servicio. Puesto Singular n12/16 (Aux. Servicio), P. Base Limpiadoras, P. Base Oficios, P. Base Mozos	62	42.2%

2.3. Características del método de evaluación utilizado

Se ha aplicado el método CoPsoQ-istas21 que es la adaptación española del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. Es un método de evaluación de factores psicosociales orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso ("paso a paso" de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes). La descripción detallada de las dimensiones analizadas puede consultarse en el **Anexo I**.

Sus principales características son las siguientes:

a) Está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales "Demanda-Control-Apoyo Social" de Karasek, Theorell y Johnson, y "Esfuerzo-Recompensa" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otros relevantes como, por ejemplo, los relacionados con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares (Chandola).

b) Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una organización, ya sea empresa privada o administración pública.

c) Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

d) Se fundamenta, operativamente, en la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores/as y sus representantes así como directivos/as integran el Grupo de Trabajo, que organiza y acuerda todas las fases del proceso de intervención y que cuenta para ello con el asesoramiento del personal técnico. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la

implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).

e) Permite estimar la magnitud de los riesgos mediante el porcentaje de trabajadores/as expuestos (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.

f) El cuestionario utilizado está validado (se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir); y es fiable (se ha comprobado que las medidas son estables).

g) Se presentan los resultados para las distintas unidades de análisis.

h) “Triangula” los resultados, es decir, éstos requieren una interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.

i) Es de utilización pública y gratuita.

j) El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 LPRL, Art. 7 RSP) así como el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables.

3. Resultados

A continuación, se exponen los resultados obtenidos en la evaluación con el siguiente orden: datos sociodemográficos y condiciones de trabajo, factores psicosociales, dimensiones de salud, estrés y satisfacción, y resultados cruzados según centro y puesto de trabajo.

3.1. Universidad de Murcia (Total)

3.1.1. Datos sociodemográficos y condiciones de trabajo

Las Tablas siguientes sirven como guía para identificar las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas según cada una de las variables. En negrita se señala el porcentaje más alto.

Características sociodemográficas de la plantilla

Tabla 5. Género

Eres:	N	%
Mujer	774	53,5%
Hombre	673	46,5%
No contesta	93	
Total	1540	

Tabla 6. Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	55	3,8%
Entre 31 y 45 años	467	32,0%
Más de 45 años	939	64,3%
No contesta	79	
Total	1540	

Características relativas al Diseño de la Tarea

Tabla 7. Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	692	44,9%
Sí, generalmente de nivel superior	212	13,8%
Sí, generalmente de nivel inferior	53	3,4%
Sí, generalmente del mismo nivel	170	11,0%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	293	19,0%
No lo sé	120	7,8%
No contesta	0	
Total	1540	

Tabla 8. Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	274	17,8%
Algunas veces	381	24,7%
Sólo alguna vez + Nunca	885	57,5%
No contesta	0	
Total	1540	

Características relativas a la Contratación

Tabla 9. Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Universidad de Murcia?	N	%
Fijo	915	59,8%
Temporal	616	40,2%
No contesta	9	
Total	1540	

Tabla 10. Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Universidad de Murcia?	N	%
Hasta 6 meses	30	2,0%
Más de 6 meses y hasta 2 años	88	5,7%
Más de 2 años y hasta 5 años	192	12,5%
Más de 5 años y hasta 10 años	199	12,9%
Más de 10 años y hasta 20 años	435	28,3%
Más de 10 años	594	38,6%
No contesta	2	
Total	1540	

Características relativas a la Jornada

Tabla 11. Horas semanales

Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Universidad de Murcia?	N	%
30 horas o menos	253	16,5%
De 31 a 35 horas	278	18,1%
De 36 a 40 horas	530	34,6%
De 41 a 45 horas	201	13,1%
Más de 45 horas	270	17,6%
No contesta	8	
Total	1540	

Tabla 12. Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	217	14,2%
Jornada principalmente de mañana	1067	70,1%
Jornada principalmente de tardes	239	15,7%
No contesta	17	
Total	1540	

Tabla 13. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (I)

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	471	31,0%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	227	15,0%
Tengo hasta 30 minutos de margen	314	20,7%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	221	14,6%
Tengo más de una hora de margen	284	18,7%
No contesta	23	
Total	1540	

Tabla 14. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (II)

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	678	44,0%
Algunas veces	466	30,3%
Sólo alguna vez + Nunca	396	25,7%
No contesta	0	
Total	1540	

Tabla 15. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (III)

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	961	62,5%
Algunas veces	392	25,5%
Sólo alguna vez + Nunca	185	12,0%
No contesta	2	
Total	1540	

Tabla 16. Días laborales (I)

Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	734	47,8%
Alguno excepcionalmente	324	21,1%
Un sábado al mes	57	3,7%
Dos sábados	107	7,0%
Tres ó más sábados al mes	314	20,4%
No contesta	4	
Total	1540	

Tabla 17. Días laborales (II)

Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	813	53,0%
Alguno excepcionalmente	277	18,0%
Un domingo al mes	60	3,9%
Dos domingos	113	7,4%
Tres ó más domingos al mes	272	17,7%
No contesta	5	
Total	1540	

Tabla 18. Exigencias de disponibilidad (I)

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	64	4,2%
Algunas veces	167	11,0%
Sólo alguna vez + Nunca	1292	84,8%
No contesta	17	
Total	1540	

Tabla 19. Exigencias de disponibilidad (II)

Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	102	6,7%
Algún día excepcionalmente	435	28,5%
De 1 a 5 días al mes	274	18,0%
De 6 a 10 días al mes	244	16,0%
11 o más días al mes	471	30,9%
No contesta	14	
Total	1540	

Tabla 20. Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	654	42,5%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	653	42,2%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	156	10,1%
Sólo hago tareas muy puntuales	73	4,7%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	4	0,3%
No contesta	0	
Total	1540	

Características relativas a los Recursos

Tabla 21. Recursos (I)

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	519	34,1%
Algunas veces	493	32,4%
Sólo alguna vez + Nunca	509	33,5%
No contesta	19	
Total	1540	

Tabla 22. Recursos (II)

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	698	46,7%
Algunas veces	488	32,6%
Sólo alguna vez + Nunca	309	20,7%
No contesta	45	
Total	1540	

Tabla 23. Recursos (III)

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	1093	72,4%
Algunas veces	298	19,7%
Sólo alguna vez + Nunca	118	7,8%
No contesta	31	
Total	1540	

Características relativas al Salario

Tabla 24. Salario

Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	56	3,7%
Entre 301 y 450 euros	55	3,6%
Entre 451 y 600 euros	135	8,8%
Entre 601 y 750 euros	50	3,3%
Entre 751 y 900 euros	2	0,1%
Entre 901 y 1.200 euros	25	1,6%
Entre 1.201 y 1.500 euros	121	7,9%
Entre 1.501 y 1.800 euros	228	14,9%
Entre 1.801 y 2.100 euros	196	12,8%
Entre 2.101 y 2.400 euros	180	11,8%
Entre 2.401 y 2.700 euros	120	7,9%
Entre 2.701 y 3.000 euros	143	9,4%
Más de 3.000 euros	217	14,2%
No contesta	12	
Total	1540	

Tabla 25. Composición del Salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	1271	82,9%
Una parte fija y otra variable	259	16,9%
Todo variable (a destajo, a comisión)	3	0,2%
No contesta	7	
Total	1540	

Tabla 26. Correspondencia Trabajo-Salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	1119	72,7%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente	292	19,0%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente	19	1,2%
No lo sé	110	7,1%
No contesta	0	
Total	1540	

Características relativas a la Promoción

Tabla 27. Promoción

Desde que entraste en la Universidad de Murcia ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	614	40,0%
Sí, una vez	343	22,3%
Sí, dos veces	291	18,9%
Sí, tres o más veces	288	18,8%
No contesta	4	
Total	1540	

A continuación, se presentan los resultados de prevalencia de la exposición a los factores psicosociales de riesgo y de las dimensiones de salud, estrés y satisfacción laboral. La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde). Con ello, se pretende dar una imagen sencilla, una foto, de cuál es la situación de la exposición a los riesgos psicosociales en la Universidad de Murcia y de su localización. En primer lugar se expone la prevalencia de exposición a los factores psicosociales de riesgo en dos formas: a) Prevalencia de la exposición según los seis grandes grupos que comprenden las 20 dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas; conflicto trabajo-familia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones y capital social); y, b) Prevalencia de la exposición para las veinte dimensiones psicosociales que conforman el método (ver **Anexo II** para una información más detallada). En segundo lugar, se presentan los resultados de salud (general y mental), estrés, burnout y satisfacción laboral. Por último, se presenta una comparativa de los resultados cruzados para cada puesto de trabajo, centro de trabajo y género.