

Informe resumido de la Encuesta de Riesgos Psicosociales de la UVEG



*José Manuel Tomás
Amparo Oliver
María Dolores Sancerni*

<i>1.Introducción</i>	2
<i>2.Método/muestra</i>	7
<i>3.Fiabilidad y validez</i>	10
<i>4.Informe terciles ISTAS</i>	12
<i>5.Relaciones con variables estructurales</i>	17
<i>6.Relaciones de riesgos y consecuentes</i>	20
<i>7.Conclusiones y recomendaciones</i>	25

1. Introducció

Al principio de su andadura, el denominado en la actualidad Servei de Seguretat, Salut i Qualitat Ambiental organizó unas jornadas sobre Seguridad y Salud Laboral en nuestro contexto. En las intervenciones y conclusiones de este foro se puso de manifiesto la necesidad de contar con herramientas e información útil en la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores de nuestra universidad. El Servei contacta con diferentes profesionales investigando en esta temática y de entre las presentadas, evalúa este trabajo como más viable. La propuesta inicial se ve modificada por la necesidad de obtener consenso entre representación sindical, técnicos del Servei y los técnicos encargados del estudio. Se decide utilizar como instrumento base para la evaluación el cuestionario ISTAS-21, adaptación española de la medida COPQs elaborada por Kristensen y su equipo. La medida utilizada supera a la danesa en cuanto a que incorpora la medida del riesgo psicosocial denominado doble presencia o equilibrio trabajo/vida. Añadimos también cuestiones, a priori, relevantes para analizar los resultados: campus, PAS/PDI, escala laboral, desempeño o no de un cargo, antigüedad en la UVEG,...

El “Estudio sobre riesgos psicosociales en trabajadores de la Universitat de València” cuyo informe resumido estáis leyendo, supone una validación empírica con garantías de representatividad –por tasas de respuesta- del instrumento ISTAS-21 en población universitaria de trabajadores de la UVEG. Sólo se dispone de baremos de comparación obtenidos para población general de trabajadores de Navarra. De forma orientativa, están disponibles los resultados del estudio pionero en el contexto universitario realizado por investigadores de la USC (Universidad de Santiago de Compostela).

En conclusión, con este informe la Universitat de València presenta al mismo tiempo a) los resultados de la primera evaluación de riesgos psicosociales realizada a sus trabajadores y b) estudio empírico de validación del ISTAS-21 con tasa de respuesta satisfactoria en población de trabajadores de universidad.

De qué trata el estudio

van Dijkhuinen (1980) encontró más de cuarenta definiciones diferentes de estrés. Por ello, muchos autores simplemente piensan que es más razonable no definirlo o hacerlo de forma muy ambigua como, por ejemplo, “el lado oscuro del trabajo” (Holt, 1982). En cualquier caso, la mayoría de autores están de acuerdo en que el término “estrés” se utiliza de tres formas diferentes (por ejemplo, Lazarus, 1993).

- *El acercamiento del estímulo.* Algunas teorías ven el estrés como un estímulo, como una demanda externa, como un evento o situación que afecta al individuo y es potencialmente dañino. Incluso dentro de este acercamiento se distingue entre estímulos objetivos y estímulos subjetivos, siendo éstos últimos precisamente los más problemáticos. Sin embargo, en general, a un evento o situación que puede afectar más que como estrés se la denomina estresor.

- *El acercamiento de la respuesta.* En este tipo de teorías se entiende el estrés como la respuesta fisiológica y/o psicológica inespecífica a cualquier tipo de amenaza externa. Selye (1978) es el primero en defender esta teoría. Ante esta amenaza externa, según Selye, el organismo intenta defenderse mediante lo que se llama el síndrome general de adaptación, que tendría tres fases:
 - a) *Reacción de alarma.* Es cuando se ve la presencia de la amenaza.
 - b) *Reacción de resistencia.* Si esta amenaza dura se “combate” contra ella.
 - c) *Reacción de agotamiento.* Si la amenaza sigue, llega un momento en que hay agotamiento y se deja de combatir.

- *El acercamiento mediacional.* Este acercamiento es más complejo y se centra en la siguiente idea, que adoptaremos como sustrato teórico para el informe: “los estímulos potencialmente estresantes pueden llevar a respuestas emocionales diferentes en individuos diferentes, dependiendo de sus valoraciones de la situación y de sus propios recursos”.

Por tanto, la mayoría de modelos actuales de estrés están de acuerdo con esta visión compleja del acercamiento mediacional, en que se defiende que el estrés viene causado por situaciones laborales demandantes que son difíciles –o imposibles- de controlar (manejar) por los individuos que las vivencian (por ejemplo, Landsbergir et al., 1993).

Para seguir el informe y entrar a interpretar y valorar resultados, es necesario presentar algunos conceptos clave:

[1] Estresores. Condiciones de trabajo que pueden ser causas de emociones negativas en el trabajo. Lo más relevante de ellas no es su existencia y cuantía objetiva, sino su existencia y cuantía subjetiva o percibida.

[2] Afrontamiento. La forma en que los individuos tratan de cambiar, reinterpretar o reducir estas emociones negativas.

[3] Variables moderadoras. Son aquéllas que pueden alterar (modular) las relaciones entre los estresores y las reacciones emocionales. Los tipos de moderadoras más importantes son la personalidad (factores de personalidad) y el apoyo social.

[4] Reacciones al estrés. El estar sometida o sometido a estresores en presencia de las condiciones moderadores inadecuadas y sin estrategias de afrontamiento adecuados puede llevar a consecuencias de salud adversas como: agotamiento emocional, depresión, ansiedad, quejas psicosomáticas, problemas cardiovasculares, insatisfacción, bajas laborales, accidentes, etc.

En cuanto a las reacciones adversas al estrés o consecuencias, las corrientes de investigación actual, empiezan a preocuparse por medir no sólo consecuencias negativas, sino tanto reacciones positivas como negativas distinguiendo así entre eustress y distress, entendiendo el eustress como una respuesta psicológica positiva a un estresor, que se manifiesta en estados psicológicos positivos, tales como crecimiento personal, esperanza, satisfacción, etc, y el distress como una respuesta psicológica negativa a un estresor que se manifiesta por la presencia de estados psicológicos negativos, tales como los listados con anterioridad.

En cuanto a los estresores hay varias consideraciones a hacer: los estresores solamente lo son en un sentido probabilístico; pueden variar desde sucesos puntuales a pequeños sucesos rutinarios del día a día; pueden ser, más que descripciones objetivas: ideas, pensamientos y percepciones que evocan emociones negativas. Por supuesto, el número de estresores y sus clasificaciones son numerosas y no coincidentes, pero se pueden resumir en 5 tipos de estresores. Todos los conceptos anteriores se pueden relacionar en un modelo complejo del estrés laboral (adaptado de Nelson y Simmons, 2003) y que se muestra en la figura 1.1. a continuación.

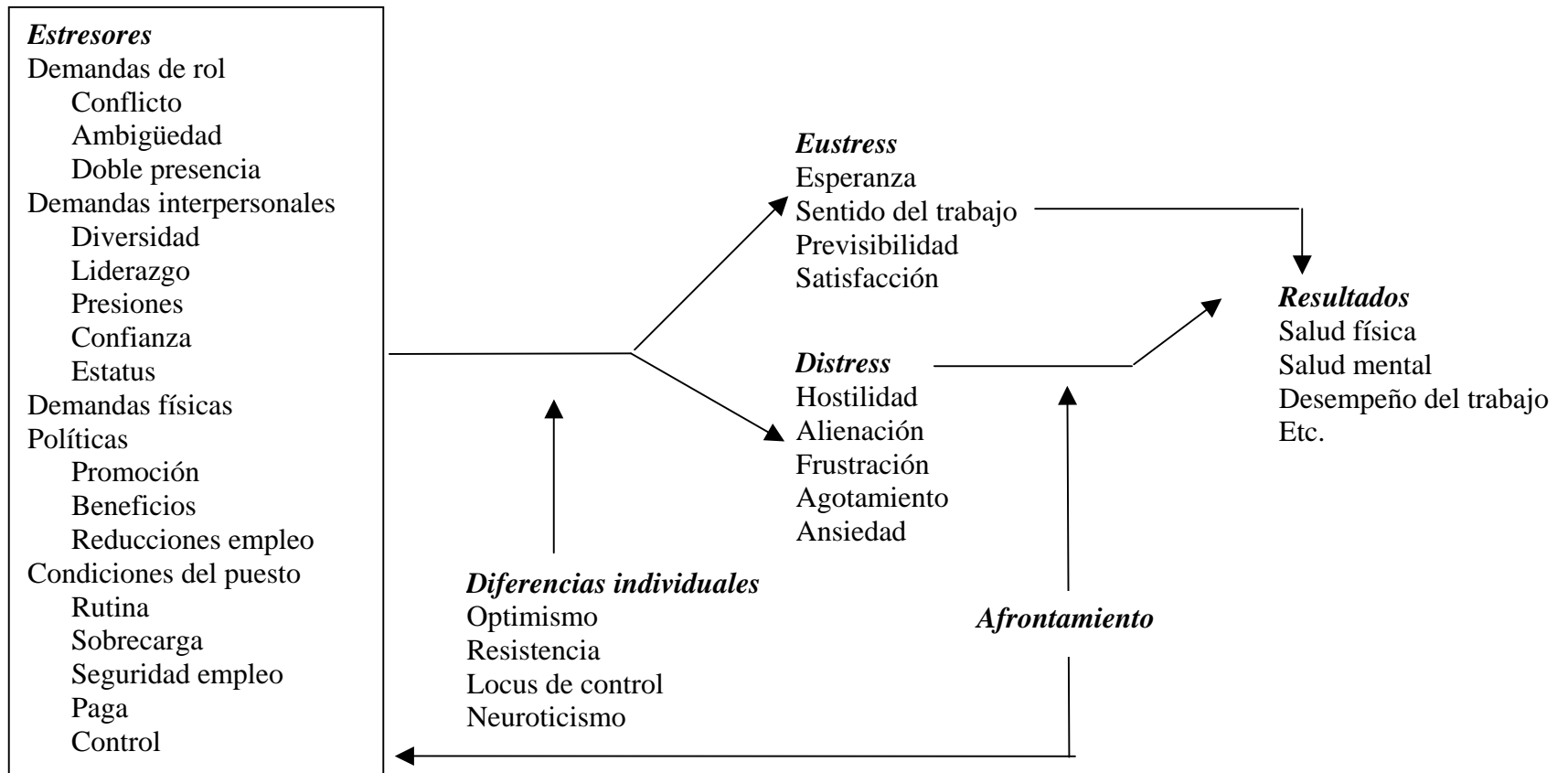


Figura 1.1. Modelo de estrés laboral

2. Método/muestra

El presente estudio se basa en un diseño de encuesta. Es un diseño transversal, del que pueden extraerse conclusiones sobre la relación, explicación o predicción de unas variables o conjuntos de variables relevantes al objetivo del estudio: conocer la evaluación que los trabajadores hacen de los riesgos psicosociales en su trabajo. De ninguna forma pueden extraerse conclusiones o inferencias de causalidad, para lo que serían útiles las mismas medidas y técnicas aquí empleadas pero se requeriría además de un exhaustivo control ya introducido, un diseño longitudinal.

El instrumento de medida empleado, ISTAS 21, tiene requisitos específicos por ser cuestionario de autoinforme garantizando anonimato. Por ello, la evaluación de riesgos psico-sociales se realizó en dos fases: la primera, de carácter electrónico, aprovechando los recursos informáticos disponibles por la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras de la Universitat. A partir de los nombres de usuarios, y autenticándose a través del Servidor de informática de la Universitat se remitió un correo electrónico a la muestra de 1200 trabajadores seleccionada por muestreo estratificado con afijación proporcional. Esta primera fase tuvo una duración de tres semanas.

Tras esta primera versión de tipo electrónico, y previendo que algunos de los trabajadores y trabajadoras pudieran no tener acceso habitual a este entorno, tener problemas con su usuario y/o buzón de correo, o simplemente resultarles más cómoda la contestación en papel se realizó otra fase de envío de la encuesta a través de correo interno en formato papel. Esta segunda fase estuvo abierta durante un mes.

Con la fase electrónica se obtuvieron 411 encuestas; por correo ordinario las respuestas de 130 trabajadores adicionales. Un total de 541 encuestas válidas, que supone una tasa de respuesta del 45.08% asociada a un error máximo del 4% con $1-\alpha= 0.95$. Remarcar que no existieron diferencias entre ambas fases y que durante las tres semanas y tres días que la encuesta estuvo accesible electrónicamente, se hicieron tres llamamientos adicionales –

insistiendo en la importancia de responder- por parte de los representantes sindicales en el grupo de trabajo.

Descripción de la muestra

Cuando pensemos y concluyamos sobre la persona “tipo” que contesta a la encuesta, visualizaremos una mujer, como el 61.4% de la muestra, con edades comprendidas entre 36 y 45 años (48% de la muestra).

Si detallamos la edad, hasta 25 cumplidos hay solo 3 personas, un 0.6%; de 26 a 35 hay un 18.3%; de 36 a 45 un 48%; de 46 a 55 más de un cuarto de la muestra, un 25.4% y en la última etapa laboral considerada, con más de 55 años, un 7.8%.

Ya en variables del puesto, PAS y PDI estamos razonablemente equilibrados en número: un 52.6% de PAS y un 47.4% de PDI. Por escalas, del colectivo PAS (escala A un 11%; B un 15.2%; C un mayoritario 48.3%; D un 24% y E un 1.5%), a sabiendas que en el PDI es prácticamente una constante: escala A. Por campus, de mayor a menor: un 42.7% en Blasco Ibáñez; un 29.8% en Burjassot; un 19.6% en Tarongers y finalmente, un 7.8% trabaja en Servicios centrales, que geográficamente podría contemplarse como Blasco Ibáñez y de esta forma, conjuntamente se superaría la mitad de la muestra, con un 50.5%.

La categoría profesional se recaba con pregunta abierta, ante la imposibilidad de recoger toda la casuística de puestos, señalaremos algunos porcentajes clave para entender los resultados y alcance de la encuesta. El PDI se autodefine como profesor de plantilla en un mayoritario 34.2%; hay un 1.2% de catedráticos; profesores asociados (contratados doctores, asociados, etc..) un 8% y hay 6 (1.2%) que se identifican como investigadores. Dentro del pdi también hay cuatro directores de departamento, tres secretarios y un vicedecano, suponiendo un 1.6% de la muestra.

Respecto a los puestos asociados al PAS, tenemos un 1% de administradoras, 22 trabajadores, un 4.4% de jefes de sección o de negociado; un 0.4% de secretarios de alta dirección; un 12.4% de administrativos al que puede añadirse un 1.4% que trabaja específicamente en gestión económica. Un 9.8% de auxiliares de servicio generales, ya que los que trabajan en bibliotecas se agrupan en otro 2.4%; un 1.8% de conserjes y bedeles; un 2.8% oficiales o técnicos que especifican laboratorio. Un 1.2% de analistas u operadores informáticos. Un 2.6% de técnicos superiores y un 3.6% medios. Además existe una constelación de diferentes denominaciones: coordinadores, responsables de unidad, de sección, ... que cubren el porcentaje restante, la diferencia entre el casi 44% aquí desglosado y el 52.6% que de la muestra son PAS.

Un 66.5% lleva trabajando en la Universitat más de 10 años, sólo un 8.2% lleva menos de dos años. En cuanto al departamento o localización de su trabajo, como es esperable existe mucha variabilidad. El colectivo más reconocible es el de bibliotecas, ya que al SIB se adscribe un 6% de la muestra; trabajando en conserjerías un 2%; se hallan también representados los institutos tecnológicos con un 1.8%; colegios mayores, con 0.8%; clínicas,...

Horas y remuneración. Analizando para sendos colectivos, PAS y PDI, los resultados son prácticamente idénticos: 52.5 y 52.2%, respectivamente se consideran bien pagados. La pregunta es “¿Tu trabajo está bien pagado?” siendo la otra alternativa de respuesta simplemente “no”. Por tipo de contrato, un 83.8% lo está a tiempo completo, 9.7 a tiempo parcial y el restante 6.6% marca otros. Aproximadamente un 17% señala trabajar más de 40h semanales para la UVEG. Por tipo de contrato, fijos son un 70.6%, temporal un 25.6% y becarios un 1.9%. El resto de modalidades tienen muy baja incidencia en la muestra.

El salario de los encuestados es en un 92% de los casos fijo, solo el 8% restante tiene una parte fija y otra variable. Por salarios, un 10.8% acumula salarios que no exceden los 902 euros netos; el siguiente intervalo es el mayoritario, entre 903 y 1202 cobra el 28%; entre 1203 y 1503 un 15.9%; 9.3% el intervalo siguiente; casi la misma proporción de trabajadores

13.2 y 13.5% cobran respectivamente entre 1804 y 2104 y desde esta cantidad a 2405 euros. La opción más de 2405 es señalada por un 11% de los encuestados.

En este punto es interesante conocer no solamente la remuneración de los trabajadores, sino la propia valoración de los trabajadores al respecto. Así, un mayoritario 67.5% indica que su trabajo corresponde con su categoría y reconocimiento salarial; un 24.3% opina que su trabajo está por encima de lo reconocido en su salario, un 4% opina que cobra más de lo que correspondería a su trabajo y otro 4.2% no sabe que responder. En cuanto a bajas, en el último año el 81.5% afirma no haber tramitado ninguna baja por enfermedad; un 14.5% una baja; un 2.8% dos bajas y con 3 o más un 1.1%.

3. Fiabilidad y validez

Los resultados de fiabilidad de las medidas son más que aceptables. No se pueden reproducir en este informe resumido las 56 tablas donde se detalla el comportamiento psicométrico, la fiabilidad de los items y escalas donde se agrupan, ni aunque sean de gran interés, los promedios en todos y cada uno de los items y escalas de resumen. Se insertan tablas resumen que comparan la fiabilidad encontrada en nuestra muestra y la obtenida en la de validación: población navarra. Como se observa en las tablas resumidas (R) R3.1, y R3.1(continuación), los resultados en muchos casos arrojan fiabilidades superiores incluso a las esperadas. Se han señalado en rojo los dos casos en que la fiabilidad en nuestra muestra es claramente inferior a la conocida a priori: medida de doble presencia y medida de control de tiempos de trabajo, si bien en esta última el eliminar una de las preguntas resolvió el problema de fiabilidad. Por tanto, cualquier conclusión que arranque de la variable doble presencia debe tomarse con cautela. Para conocer los pormenores de items que contemplan y fiabilidades correspondientes ver el apartado del informe. Sin duda, un aspecto que ha contribuido a la inestabilidad en la respuesta sobre el control de tiempos de trabajo es la coincidencia en el tiempo de la instauración del sistema informatizado para control de presencia en el puesto de trabajo del PAS.

Tabla R 3.1.

Fiabilidad de las medidas en nuestra muestra y en la de validación.

RIESGO/CONSECUENTE	Fiabilidad UVEG	Fiabilidad Navarra
Satisfacción	0.80	0.77
Salud general	0.79	0.75
Salud mental	0.86	0.78
Vitalidad	0.86	0.76
Síntomas conductuales estrés	0.79	0.76
Síntomas somáticos de estrés	0.70	0.63
Síntomas cognitivos de estrés	0.85	0.85

Tabla R 3.1 cont.

Fiabilidad de las medidas en nuestra muestra y en la de validación (en rojo, medidas con menor fiabilidad que la esperada).

RIESGO/CONSECUENTE	Fiabilidad UVEG	Fiabilidad Navarra
Doble presencia	0.59	0.75
Exigencias cuantitativas	0.83	0.73
Exigencias sensoriales	0.86	0.83
Exigencias cognitivas	0.82	0.82
Exigencia esconder emociones	0.64	0.66
Exigencias emocionales	0.86	0.81
Influencia	0.80	0.73
Control tiempos de trabajo	0.43-0.69	0.74
Posibilidad desarrollo trabajo	0.86	0.83
Sentido del trabajo	0.82	0.80
Integración en la empresa	0.77	0.85
Inseguridad en el trabajo	0.80	0.80
Claridad de rol	0.81	0.74
Conflicto de rol	0.76	0.66
Previsibilidad	0.64	0.65
Apoyo social	0.83	0.81
Refuerzo	0.44	0.47
Posibilidad de relación social	0.51	0.44
Sentimiento de grupo	0.84	0.83
Calidad del liderazgo	0.91	0.92
Estima	0.87	0.83

4. Informe terciles ISTAS

El método ISTAS incluye para la interpretación de los resultados obtenidos una guía intuitiva que consiste en un semáforo que identifica valores promedio deficientes con rojo, intermedios como ámbar (en nuestro formato de presentación sin resaltar en color) y verdes si indican una situación mejor que el estándar de referencia. Para obtener estos referentes

proporcionados por ISTAS, los de población de trabajadores de Navarra, se trabaja identificando el tercil central que representa el promedio habitual.

En las tablas siguientes, se observa el posicionamiento de nuestros valores para la muestra global con respecto a los referentes navarros. En la tabla R 4.1, doble presencia y exigencias tanto cuantitativas como sensoriales son más de lo esperado. De la misma forma, no es lo esperado, pero en esta ocasión es para bien, la influencia y las posibilidades de desarrollo en el trabajo. Los trabajadores de la UVEG nos sentimos más influyentes en la toma de decisiones y con más expectativas de desarrollo de nuestra carrera profesional que la muestra de referencia.

Tabla R 4.1.

Semáforo ISTAS en muestra general: promedios riesgos.

RIESGO	PROMEDIO
Doble presencia	54.25
Exigencias cuantitativas	45.78
Exigencias sensoriales	74.39
Exigencias cognitivas	58.67
Exigencia esconder emociones	38.12
Exigencias emocionales	43.79
Influencia	62.41
Control tiempos de trabajo	58.88
Posibilidad desarrollo trabajo	74.78
Sentido del trabajo	79.06
Integración en la empresa	66.50

Tabla R 4.1 cont.

Semáforo ISTAS en muestra general: promedios riesgos (cont).

RIESGO	PROMEDIO
Inseguridad en el trabajo	33.25
Claridad de rol	78.17
Conflicto de rol	41.79
Previsibilidad	59.74
Apoyo social	65.76
Refuerzo	57.67
Posibilidad de relación social	66.35
Sentimiento de grupo	70.68
Calidad del liderazgo	50.69
Estima	64.04

Tabla R 4.2.

Semáforo ISTAS en muestra general: promedios consecuentes.

CONSECUENTE	PROMEDIO
Satisfacción	58.80
Salud general	71.32
Salud mental	67.26
Vitalidad	56.50
Síntomas conductuales estrés	29.62
Síntomas somáticos de estrés	13.89
Síntomas cognitivos de estrés	25.67

Los promedios en síntomas de estrés conductuales y cognitivos indican estas dos áreas como problemáticas. En el conjunto de la muestra, los riesgos y problemas en el trabajo de materializarse lo hacen preferentemente en forma de estas dos consecuencias.

Tabla R 4.3.

Semáforo ISTAS para PDI y PAS: promedios en riesgos y consecuentes.

RIESGO/CONSECUENTE	PDI	PAS
Doble presencia	53.30	55.87
Exigencias cuantitativas	48.02	42.00
Exigencias sensoriales	78.28	67.80
Exigencias cognitivas	64.59	48.65
Influencia	69.65	50.14
Control tiempos de trabajo	62.99	58.32
Posibilidades desarrollo trabajo	83.61	59.83
Sentido del trabajo	84.37	70.08
Inseguridad en el trabajo	26.23	45.16
Posibilidad de relación social	62.17	73.45
Calidad del liderazgo	52.31	47.95
Estima	65.45	61.65
Satisfacción	62.49	52.55
Vitalidad	57.52	54.78
Síntomas conductuales de estrés	28.73	31.14
Síntomas somáticos de estrés	12.00	17.12
Síntomas cognitivos de estrés	25.85	25.33

Tabla R 4.4.

Semáforo ISTAS por escalas laborales: promedios en riesgos.

RIESGO/CONSECUENTE	A	B	C	D
Doble presencia	52.73	57.83	55.79	56.73
Exigencias cuantitativas	48.47	45.32	44.14	36.22
Exigencias sensoriales	78.24	77.26	72.04	47.56
Exigencias cognitivas	65.06	57.69	48.38	34.18
Influencia	69.53	68.53	48.88	37.64
Control tiempos de trabajo	62.72	66.37	56.95	50.51
Posibilidades desarrollo trabajo	83.26	74.79	59.79	42.57
Sentido del trabajo	83.58	78.51	73.67	52.10
Integración en la empresa	69.91	63.02	60.19	48.13
Inseguridad en el trabajo	28.09	33.87	45.92	57.62
Conflicto de rol	43.87	40.60	38.75	44.75
Previsibilidad	61.54	58.66	51.98	47.01
Posibilidad de relación social	58.98	69.94	75.28	73.73
Calidad del liderazgo	50.18	47.09	48.59	45.85
Estima	61.63	65.93	61.50	58.01

Tabla R 4.5.

Semáforo ISTAS por escalas laborales: promedios en consecuentes.

CONSECUENTE	A	B	C	D
Salud general	72.35	70.92	69.31	68.77
Salud mental	67.55	63.51	67.14	66.22
Vitalidad	58.16	53.87	52.54	58.46
Síntomas conductuales de estrés	28.49	32.93	31.44	29.63
Síntomas somáticos de estrés	11.60	14.02	18.34	17.03
Síntomas cognitivos de estrés	24.79	30.24	25.84	20.05
Satisfacción	62.61	63.92	54.79	37.61

La tónica, a juzgar por los resultados de la tabla R 4.5, es informar más problemas asociados al medio laboral cuánto más baja es la escala laboral, en especial en las escalas C y D, - recordemos la baja incidencia en la muestra de la escala E, casi inexistente en número-. Resaltar que se diagnostica un problema generalizado por escalas, para todo el conjunto de trabajadores, en los síntomas conductuales de estrés.

5. Relaciones con variables estructurales

Se analizan un total de 17 variables estructurales (o personales) a **nivel univariante**. De éstas solamente 6 tienen “verdadera” relevancia con los riesgos: edad, horario, salario, días de baja, PDI/PAS y escala. En cuanto a las diferencias relevantes entre PAS y PDI se centran en estos aspectos:

- a) El PAS informa menos exigencias sensoriales y cognitivas, menor influencia y posibilidad de desarrollo en el trabajo, se siente menos integrado en la empresa y menos satisfecho, y evalúa su trabajo como más inseguro.
- b) El PDI tiene el mismo patrón pero invertido.

Si establecemos diferencias por **escalas laborales**, en las escalas superiores el nivel de exigencias es mayor y los trabajadores perciben menos posibilidades de relación social. Ya en lo positivo, también es mayor en este grupo la influencia, el control, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo e integración en la empresa, claridad de rol, previsibilidad, siendo menor la inseguridad en el trabajo. En cuanto a los riesgos las escalas más bajas presentan este mismo patrón invertido.

Si atendemos al salario, a **más salario** los niveles de exigencia son mayores, especialmente las exigencias cognitivas. También disminuye algo el refuerzo, las relaciones sociales y el sentimiento de grupo. En lo positivo a más salario la influencia, el control, la posibilidad de

desarrollo, el sentido del trabajo, la integración en la empresa la claridad de rol y la previsibilidad aumentan mientras disminuye la inseguridad laboral.

La encuesta recoge una pregunta explícita sobre si se está satisfecho, si se cree adecuado el salario. Analizando en función de quien responde a esta cuestión sí o no, estadísticamente sí se obtienen diferencias importantes, los **insatisfechos con el salario** manifiestan: mayores niveles de exigencia, menos influencia y control en el trabajo, peor integración en la empresa, menos satisfacción y baja estima. Además caracterizan su trabajo como con poca claridad de rol, alto conflicto, falta de apoyo social y alta previsibilidad. Es también de resaltar que no se manifiestan diferencias en las medidas de salud.

Cuando nuestra unidad de análisis es la información de los días de baja, a medida que se informan **más bajas laborales**, la evaluación que percibe estar en situaciones de riesgo psicosocial aumenta. Esto es, los trabajadores con bajas tienden a percibir menor influencia, menor control, menos apoyo social, y así hasta 13 riesgos psicosociales más. Solamente no hay relación con las medidas de exigencia (demanda), pero en el resto su evaluación es desfavorable.

¿Afecta en algo el **tipo de horario** sea partido/irregular o fijo de mañana/tarde? Los resultados muestran que los trabajadores con horarios irregulares o partidos (mayoritariamente personal docente) presentan mayores niveles de exigencia en el trabajo, pero por el contrario, en el apartado positivo, tienen más influencia, previsibilidad, posibilidades de desarrollo, y su trabajo tiene más sentido, se sienten más integrados en la empresa y su inseguridad es menor. Todos estos aspectos positivos son menores en los trabajadores con horario fijo (mayoritariamente personal de administración y servicios); pero a su favor informaron que las demandas (exigencias) son menores.

En general tener mayor **edad** proporciona más aspectos positivos que negativos en cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales. Así en el lado negativo los trabajadores de más edad tienden a tener mayores exigencias sensoriales y cognitivas, junto a menor refuerzo. En el lado positivo a mayor edad tienen mayor influencia, más posibilidad de desarrollo de la

carrera, el trabajo tiene más sentido, están más integrados, su rol es más claro y la inseguridad menor.

Otras variables estudiadas, cuyos resultados indican poca relevancia son: Género, Correspondencia categoría-puesto, Antigüedad, Ascensos, Relación laboral (fijo vs. temporal), Tipo contrato, Días de trabajo semanales, Horas trabajadas, Cargos y Campus.

Adicionalmente a los análisis comentados, se han hecho necesarios análisis multivariantes, porque algunas de las variables personales y estructurales se encuentran relacionadas entre sí, como la escala, el colectivo y el salario, o como el colectivo (PDI/PAS) y el horario, etc. Como hemos visto en las páginas justo anteriores, básicamente lo mismo se obtiene analizando en función del colectivo que del tipo de horario, unas circunstancias conllevan otras. Por ello, de forma multivariada, conjunta, las variables estructurales y personales que se analizarán riesgo a riesgo, son todas las anteriores, a excepción de las que no presentan efecto en absoluto.

- La variable más relevante de todas es la escala, ya que predice significativamente hasta nueve riesgos. Posiciones más altas suponen más exigencias, pero también las compensaciones conocidas. Salario es una variable clave, presenta influencia: un mayor salario, la satisfacción con él se asocia con una mejor evaluación de ocho riesgos.
- Las diferencias entre PAS y PDI en riesgos tienden a desaparecer al igualar las escalas. Pero sigue siendo importante ya que el personal de administración y servicios percibe menor control, pero más refuerzo, sentimiento de grupo y apoyo social.
- En cuanto a los consecuentes, trabajar más de lo que se considera adecuado está significativamente asociado a cinco consecuentes. Las mujeres tienen más estrés, menor salud mental y menos vitalidad.

- Los indicadores de salud se muestran lógicamente asociados a bajas. En general los efectos que tienen las variables personales y estructurales sobre las distintas medidas de salud es pequeño (máximo un 10%). Más importantes son los efectos de las variables sobre la satisfacción laboral, y en este terreno las variables clave son: escala, salario y trabajar acorde a tu categoría.

Estudiando una a una las variables se obtiene un patrón general claro: los riesgos se relacionan sistemáticamente con los consecuentes.

Solamente en el caso de dos riesgos, las exigencias sensoriales y las cognitivas, no hay prácticamente relaciones significativas con la salud, si bien y contra hipótesis hay relaciones significativas y positivas con la satisfacción laboral (cuanto más exigencia más satisfacción). Interpretamos que los puestos más exigentes sensorial y cognitivamente, son aquéllos que en nuestra universidad reportan mayor satisfacción laboral.

6. Relaciones de riesgos y consecuentes

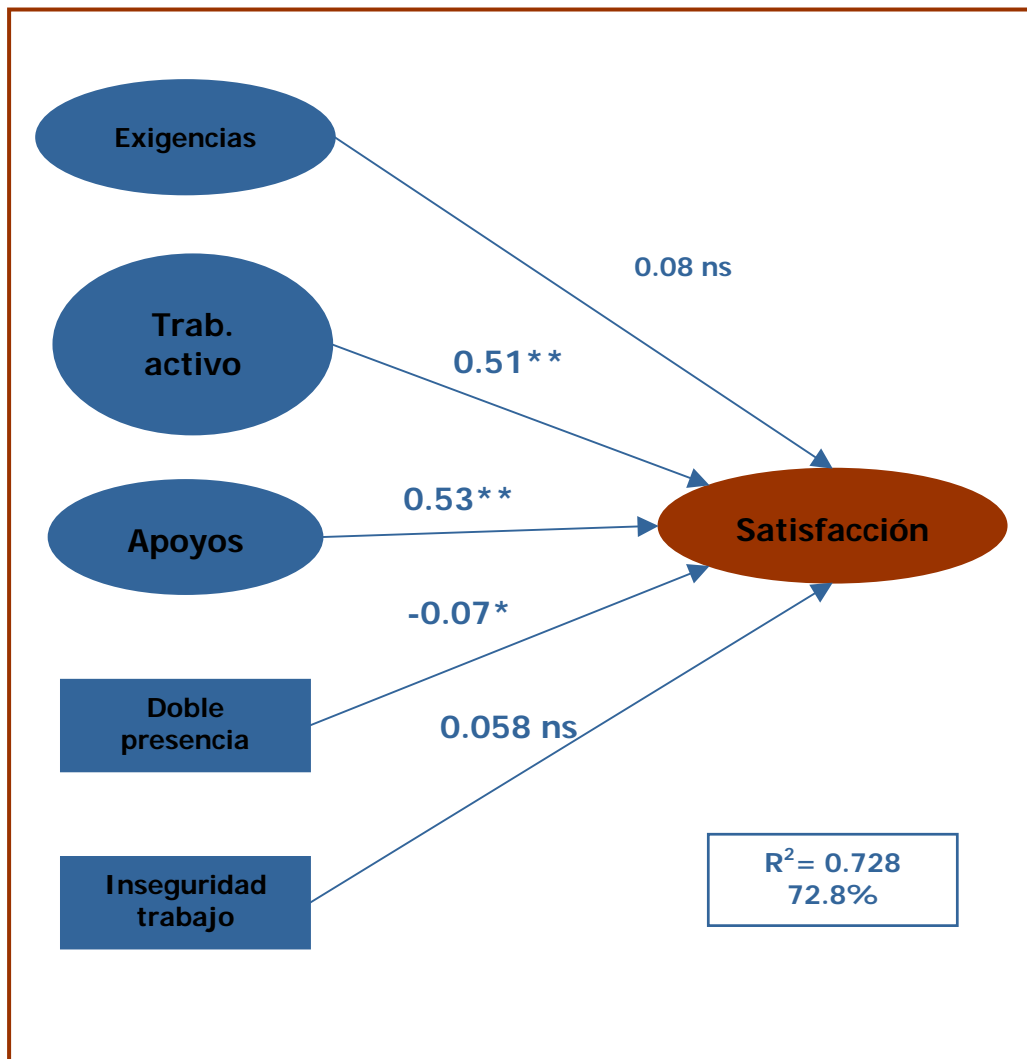
Se han realizado dos modelos estructurales. Los dos modelos pretenden evaluar a nivel macro, por oposición al estudio analítico de los 21 riesgos del ISTAS, el efecto de los riesgos sobre la satisfacción laboral y las medias de salud y estrés medidas conjuntamente. En primer lugar se evalúan los resultados del modelo que predice satisfacción laboral, que puede verse en la figura 6.1.

Los resultados más importantes del modelo son los que efectos cuantitativos de los factores de riesgo con la satisfacción, junto con la capacidad predictiva (el potencial impacto medido por R^2) que tienen éstos sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y trabajadoras de la UVEG. Algunos son de especial interés:

- [a] En primer lugar, la capacidad predictiva de la satisfacción laboral a partir de los riesgos psicosociales es sustancialmente mayor que en el caso de las medidas de salud. Dado que esta medida de satisfacción hace referencia al propio trabajo, resulta lógico que se vea más afectada precisamente por estas condiciones laborales de riesgo, como ya se ha señalado anteriormente. En su conjunto estos riesgos son capaces de explicar hasta un 72.8% de la varianza de la satisfacción laboral.
- [b] Los efectos de los macro-constructos (factores) son suficientes para explicar ese alto porcentaje de varianza. Esto es, los riesgos individuales que subyacen a los factores no presentan efectos diferenciales específicos, distintos a los de los factores, por lo que si se quiere mejorar la satisfacción, puede atenderse a medidas globales y no específicas de ciertos riesgos. Los efectos, por tanto, pueden considerarse más generales que específicos. Así, la capacidad de control sobre el trabajo presenta un efecto muy positivo para la satisfacción, así como la existencia de apoyos para realizar las tareas.
- [c] Sin embargo, ni las exigencias en general, ni ninguna de ellas en particular ha presentado efectos en la satisfacción. Este resultado parece indicativo de que o bien el nivel de exigencias no es tan elevado como para generar insatisfacción, o bien que aún siendo elevado se asume como parte intrínseca del trabajo y no se asocia con insatisfacción. Dado que sabemos que las exigencias elevadas se asocian solamente al PDI y al PAS de escala elevada A y en todo caso B, esto probablemente quiere decir que las exigencias son asumidas por parte de estos colectivos, asumiéndolas, y ni favorecen ni perjudican a su nivel de satisfacción.
- [d] En cuanto a los riesgos específicos que ha sido necesario extraer de sus factores originales, pero que resultaban necesarios en el modelo por sus relaciones con la salud y/o la satisfacción, en este caso solamente la doble presencia tiene un efecto significativo sobre la satisfacción. No obstante ser significativo, este efecto es de baja cuantía, indicando que cuanto más doble presencia tiene el trabajador es ligeramente más probable estar insatisfecho.

Figura 6.1.

Riesgos prediciendo satisfacción laboral



El segundo modelo estructural presenta las relaciones de los macro-constructos (factores) con las medidas de salud y estrés tomadas en conjunto (ver figura 6.2). Nuevamente los resultados relevantes son los efectos cuantitativos que relacionan los riesgos con la salud (estrés en la figura), junto con la capacidad predictiva (el potencial impacto) que tienen éstos sobre la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras de la UVEG.

En esta figura, que resulta por otro lado auto-explicativa, pueden verse los efectos de cada uno de los factores y/o variables de interés sobre la salud. En cualquier caso, los resultados resultan interesantes.

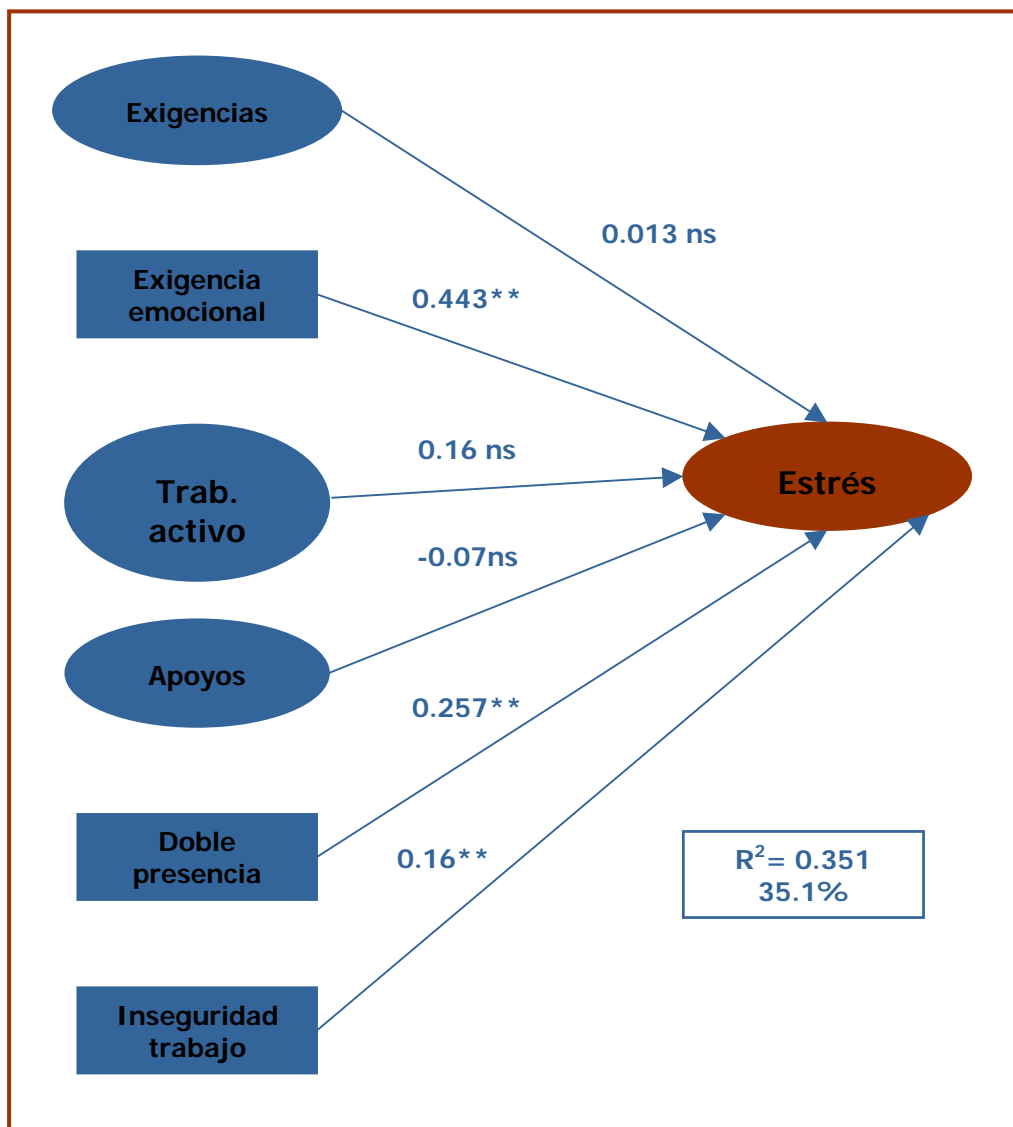
[a] Los tres factores –exigencias, control y apoyos- no muestran efectos estadísticamente significativos sobre la salud. Esto indica que no hay efectos generales de estos tres constructos sobre la salud. No puede decirse con los datos de la muestra, que la salud de los trabajadores esté relacionada *de forma general* con la exposición a los niveles de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores.

[b] Sin embargo, sí hay efectos relevantes sobre la salud de una serie específica de riesgos psicosociales. En concreto tres de ellos. Lo que más problemas de salud (estrés) genera en la muestra son la inseguridad en el empleo, la doble presencia y, especialmente, la exigencia emocional. Esto quiere decir, a la vista de los efectos, que los que presentan más inseguridad, tienen más responsabilidades en casa y están sometidos a más demandas emocionales tienen mayor probabilidad de tener problemas de salud y estrés.

[c] En su conjunto estos tres riesgos son capaces de explicar hasta un 35.1% de la varianza de las medidas de salud.

Figura 6.2.

Riesgos prediciendo a los consecuentes de salud (estrés en la figura)



7. Conclusiones y recomendaciones

Con este estudio el Servei de Seguretat, Salut i Qualitat Ambiental hace una aportación doble: Genera unos baremos de referencia para el instrumento ISTAS-21 en una de sus primeras aplicaciones a trabajadores de Universidad. Ofrece una evaluación amplia y con garantías de representatividad estadística de los riesgos psicosociales y sus consecuentes informados por los mismos trabajadores de la Universitat de València. Esta evaluación admite distintos grados de profundidad, contemplados en un extenso informe final. Las lecturas básicas y recomendaciones de este informe son:

- Que no se detectan problemas generalizados en forma de riesgos psicosociales, sino más bien, situaciones mejorables. Son relativamente pocas las situaciones entendibles como niveles de riesgo de exposición peligrosa, y éstas se concentran en ciertos tipos de riesgo. Este es el mapa cuando se compara con los referentes disponibles a día de hoy, y que proceden de población trabajadora de la Comunidad Foral de Navarra. Si se compara con los resultados de la Universidad de Santiago de Compostela, nuestra situación de riesgos es muy similar a la suya.
- En términos relativos, el colectivo de PAS informa más riesgos que el de PDI y por tanto es prioritario de cara a la intervención. Los riesgos detectados en este colectivo, se circunscriben no tanto a demandas del trabajo sino a características de éste como falta de actividad o escasas posibilidades de desarrollo profesional. Estos resultados deben tenerse en cuenta en la discusión con agentes sociales y representantes de la institución de los futuros perfiles de puestos (RPT) en términos de promoción y desarrollo profesional de los trabajadores; así como en posibles medidas a adoptar como ajustes o rotaciones de funciones de los puestos. En definitiva, políticas de gestión de personal a medio y largo plazo.

- Más importante que el colectivo (PAS o PDI) es la diferenciación por escalas, que parcialmente se solapa con colectivo. Así las escalas problemáticas, con una mayor exposición a riesgos, son las escalas más bajas C, D y E, aunque las pocas encuestas recogidas de esta última escala no hacen posible una evaluación adecuada. Los riesgos se concentran en que los trabajos se consideran poco activos, poco motivantes, con poco control y pocas posibilidades de desarrollo. Este es el mismo patrón ya encontrado para PAS, pero más exacerbado cuantitativamente.
- Por tanto, en base a los dos resultados anteriores, puede decirse que colectivo diana a mejorar son los trabajadores de escala D y E, dentro del PAS.
- Por campus, aunque por poca diferencia, el que más riesgos psicosociales presenta es el de Tarongers, ya que evalúan como peligrosos los mismos riesgos que el resto de campus, pero adicionalmente parecen tener problemas con el liderazgo y el sentimiento de grupo, esto es, con riesgos dependientes de la calidad de las relaciones interpersonales.
- No han aparecido diferencias por género en ninguna de las variables, salvo en doble presencia –también denominado equilibrio vida laboral y familiar (WLB). En este riesgo concreto, aunque el origen del problema no sea estrictamente responsabilidad del empleador, éste sí dispone de herramientas o capacidad para promover mejoras en la calidad de vida de sus trabajadoras. Iniciativas ya consolidadas como la Nau dels Xiquets, programación del Jardín Botánico, de la sede cultural en la Nau, etc... la reducción de jornada por lactancia, o el proyecto de guarderías in campus.
- Hay que tener en cuenta que las mejoras recomendadas para estos colectivos diana, en términos de trabajos más activos y con posibilidades de desarrollo se encuentran especialmente relacionadas con la satisfacción

laboral, y que no tienen porqué tener un impacto relevante en la salud de los trabajadores.

- Las recomendaciones al respecto de posibles mejoras de la salud de los trabajadores pasan, sobre todo, por evaluar colectivos susceptibles de exigencia emocional, lo que incluye colectivos médicos y en general trabajos que implican ofrecer servicios a “clientes” cara a cara, y también intentar atender a la doble presencia y la inseguridad en el empleo. Esta última, la inseguridad, teniendo especialmente que ver con pérdida de poder adquisitivo.
- Los problemas de doble presencia se concentran especialmente en mujeres, por lo que éste debería ser el colectivo diana de las posibles medidas a tomar.
- El colectivo diana de la inseguridad en el empleo, de priorizarse alguno, sería especialmente el PAS de escalas más bajas.

El informe ha hecho un mapa de situación, un diagnóstico. Para llevar adelante mejoras se ha de contar no sólo con el consenso que hemos tenido entre institución, agentes sociales y técnicos responsables, durante la realización del estudio. Es necesario seguir adelante y estudiar costes beneficios de la aplicación de experiencias ya puestas en marcha en otros contextos: facilidades de guardería; cuidado de niños después del colegio, programas escolares en vacaciones; servicio de apoyo a la tercera edad, puntos de información trabajo-familia, flexibilidad horaria, flexibilidad de localización del puesto. Este es un momento propicio pues podemos caminar al mismo paso que el programa Concilia del MTAS, encontrando soporte en la adaptación española de políticas de legislación laboral europeas. Podemos tomar recomendaciones y guías útiles también del trabajo desarrollado en las universidades de Luton, Nottingham y en especial la London School of Economics (LSE), optimizando así nuestro reciente convenio con este centro universitario.