



Realizada la Evaluación de riesgos psicosociales en la Universitat de València utilizando el método ISTAS-21 y tras la revisión de los resultados por parte de los técnicos del Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud de CCOO, ISTAS, se aconsejan los siguientes cambios en las estrategias de gestión de personal de cara a conseguir que la organización del trabajo sea saludable:

- a) **Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de superiores en la realización de las tareas**, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo.
- b) **Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades**, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad.  
Ello puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo.
- c) **Promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras en la realización de las tareas**, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo...; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja influencia.
- d) **Garantizar el respeto y el trato justo a las personas**, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.
- e) **Fomentar la claridad y la transparencia organizativa**, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.
- f) **Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo** (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad.
- g) **Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo** para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.
- h) **Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar personas** de forma saludable. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja calidad de liderazgo.
- i) **Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral**, por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta doble presencia.
- j) **Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada** a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.

Por todo lo anterior, los delegados y delegadas de la sección sindical de CCOO de la Universitat de València, solicitan a la Institución, en este Comité de Seguridad y Salud, un compromiso público y firme para trabajar en el ámbito de la Salud Laboral-Riesgos psicosociales, atendiendo a la formación de su personal en habilidades sociales y laborales, de dirección, trabajo en equipo etc, y creando un código sobre condiciones de trabajo y buenas prácticas que recoja, entre otras, las instrucciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y de la Nota Técnica de Prevención (NTP) nº 693 del Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT) del Ministerio, sobre los puntos arriba enunciados.

Valencia 25 mayo 2007