



RESUM DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS AL FACULTAT de BELLES ARTS DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

1. Introducció

Al llarg del 2014, el personal de la **Facultat de Belles Arts**, els representants dels/les treballadors/res amb l'assessorament de l'OSSMA ha dut a terme l'avaluació de riscos psicosocials de la Facultat. El període de recollida de dades va ser del **24/10/2014 fins el 24/11/2014** –ambdós inclosos.

Aquesta avaluació consisteix en l'estudi de les condicions relacionades amb l'organització, amb el contingut del treball i amb la realització de les tasques, que tenen la capacitat d'afectar el benestar o la salut (física, psíquica o social) del personal, així com el desenvolupament del treball.

2. La metodologia

S'ha utilitzat la metodologia que proposa el **Departament de Treball**, concretament el **PSQ CAT21 v 1.5**, i el procés de l'estudi ha tingut les fases següents:

- Presentació del mètode al grup de treball i als representants dels treballadors.
- Designació del grup de treball, els membres del qual són:

REPRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ:

- Dra. Misericòrdia García, Comissionada per a Societat i Envel·liment.
- Dr. Salvador García, Degà de la Facultat de Belles Arts.
- Sra. Purificación Aguilera, Administradora del Centre de la Facultat de Belles Arts

DELEGADES DE PREVENCIÓ:

- Sra. Anna M^a Solanilla, Delegada de Prevenció de PAS
- Dra. M^a Carmen Olivé, Delegada de Prevenció de PDI
- Sra. Yolanda Aguillo, Delegada de Prevenció del PAS
- Sra. Susana Martínez, Delegada de Prevenció del PAS

OSSMA (servei de prevenció, assessorament tècnic):

- Sr. Pedro Moreno, Cap de l'OSSMA.
 - Sra. Montse Fernández, Tècnica de l'OSSMA.
 - Sr. David Lucaya, Tècnic de Prevenció de riscos psicosocials de l'OSSMA.
- Preparació del treball de camp: adaptació del qüestionari, preservació de l'anonimat, disseny dels mecanismes de distribució, resposta i recollida dels qüestionaris.
 - Treball de camp: distribució dels qüestionaris i recollida de les respostes dels treballadors, informatització de les dades i redacció de l'informe preliminar.
 - Discussió dels resultats a partir de l'informe preliminar i proposta dels membres del grup de treball sobre les mesures preventives que cal dur a terme.

3. Presentació de resultats de l'avaluació de factors psicosocials

El percentatge de **participació** del personal a la resposta del qüestionari ha estat, globalment, del **36,5 %** (de 255 persones que integren la Facultat, n'han contestat 93). En relació amb el tipus de personal, ha respost el qüestionari un **27,5 % del PDI** (193 persones, n'han contestat 53) i un **61,3 % del PAS** (62 persones, n'han contestat 38).

4. Factors de risc avaluats¹

S'han avaluat els 20 factors de risc recollits al mètode PSQ CAT21:

1. *Doble presència*: Són les exigències sincròniques, simultànies, de l'àmbit laboral i de l'àmbit domèstic-familiar. Són altes quan les exigències laborals interfereixen amb les familiars. En l'àmbit laboral, té a veure amb les exigències quantitatives, l'ordenació, la durada, l'allargament o la modificació de la jornada de treball, i també amb el nivell d'autonomia sobre la jornada, per exemple, amb horaris o dies laborables incompatibles amb el treball de cura de les persones o la vida social.
2. *Exigències psicològiques quantitatives*: Es defineixen com la relació entre la quantitat de treball i el temps disponible per fer-lo: volum, ritme, interrupcions i intensitat de treball. Són altes quan tenim més feina de la que podem fer en el temps assignat.
3. *Exigències psicològiques sensorials*: són les exigències laborals que afecten els sentits. Es donen quan el treball requereix molta concentració, precisió, mirar amb detall i prestar una atenció constant. Unes exigències psicològiques sensorials altes suposen un risc per a la salut.
4. *Exigències psicològiques cognitives*: Es refereixen al maneig de coneixements, i no són ni negatives ni positives per si mateixes, sinó que s'han de valorar en funció de les possibilitats de desenvolupament.
5. *Exigències psicològiques emocionals*: Són les exigències per no involucrar-nos en la situació emocional derivada de les relacions interpersonals que implica el treball, especialment en aquelles ocupacions en les quals es presten serveis a les persones i es pretén induir-hi canvis (per exemple, que segueixin un tractament mèdic, adquireixin una habilitat...), i que poden comportar la transferència de sentiments i emocions amb aquestes persones.
6. *Exigències d'amagar emocions*: Són les exigències per mantenir una aparença neutral independentment del comportament d'usuaris/àries o clients/clientes, especialment en els llocs de treball les tasques centrals dels quals són prestar serveis a les persones (sanitat, ensenyament, serveis socials o de protecció...) per a la salut.
7. *Influència*: És el marge d'autonomia en el dia a dia del treball: en les tasques que cal fer i la seva quantitat, en l'ordre de realització de les tasques, en els mètodes que cal fer servir, etc. Té a veure amb la participació que cada treballador i treballadora té en les decisions sobre aquests aspectes fonamentals de la seva feina quotidiana, és a dir, amb els mètodes de treball utilitzats i si són participatius o no i permeten o limiten l'autonomia.

¹ Extret del document Identificació i avaluació de riscos psicosocials PSQCAT 21 (versió 1.5) Versió Mitjana. GENCAT

8. *Control sobre el temps a disposició:* Aquesta dimensió identifica el marge d'autonomia dels treballadors/ores sobre alguns aspectes del temps de treball i de descans (pauses, vacances, absències de curta durada, etc.). Pot contribuir a integrar amb èxit les necessitats del treball i de la vida privada.
9. *Possibilitats de desenvolupament:* Es refereixen a les oportunitats que ofereix la realització del treball per posar en pràctica els coneixements, les habilitats i l'experiència dels treballadors i treballadores i adquirir-ne de nous. Tenen a veure, sobretot, amb els nivells de complexitat i de varietat de les tasques, i el treball estandarditzat i repetitiu seria el paradigma de l'exposició nociva.
10. *Sentit del treball:* A més de proporcionar una ocupació i uns ingressos, el treball té sentit si podem relacionar-lo amb altres valors (utilitat, importància social, aprenentatge, etc.), la qual cosa ajuda a afrontar-ne les exigències d'una manera més positiva. Té a veure amb el contingut del treball, amb el significat de les tasques per si mateixes i amb la visualització de la seva contribució al producte o servei final.
11. *Compromís:* Es refereix a la implicació de cada treballador/a amb la seva feina, considerada com l'activitat laboral i la globalitat de circumstàncies en què es desenvolupa. Està estretament relacionat amb el sentit i amb el conjunt d'intercanvis materials i emocionals que es produeixen entre el treball i qui el duu a terme.
12. *Inseguretat en el futur:* És la preocupació pel futur amb relació a la pèrdua de l'ocupació i als canvis no volguts de condicions de treball fonamentals (horari, tasques, contracte, salari...). Té a veure, d'una banda, amb l'estabilitat de l'ocupació i les possibilitats d'empleabilitat al mercat laboral de residència i, d'altra banda, amb l'amenaça d'empitjorament de condicions de treball, perquè l'arbitrarietat és allò que caracteritza l'assignació de la jornada, les tasques, els plusos o la renovació de contracte, o bé perquè en el context extern a l'empresa hi ha pitjors condicions de treball i hi hagi la possibilitat d'una reestructuració, d'externalització, etc.
13. *Claredat de rol:* És el coneixement concret sobre la definició de les tasques que cal executar, els objectius, els recursos que cal emprar i el marge d'autonomia a la feina. Té a veure amb l'existència i el coneixement per part de tots els treballadors i treballadores d'una definició concisa dels llocs de treball, del propi (de cada treballador/a) i del de les altres persones de l'organització (superiors, companys i companyes).
14. *Conflicte de rol:* Són les exigències contradictòries que es presenten a la feina i que puguin suposar conflictes de caràcter professional o ètic. És freqüent quan el treballador/a ha d'afrontar la realització de tasques amb les quals pugui estar en desacord o li suposin conflictes ètics (per exemple, expulsar captaires d'un local...), o quan ha de "triar" entre ordres contradictòries (per exemple, en el cas d'un conductor a qui se li imposa un temps màxim de viatge quan hi ha, a més, normes de trànsit i altres circumstàncies limitadores).
15. *Previsibilitat:* Disposar de la informació adequada, suficient i a temps per poder fer la feina de manera correcta i per adaptar-se als canvis (reestructuracions futures, tecnologies noves, tasques noves, mètodes nous i coses semblants).

16. *Suport social dels companys/es*: És rebre l'ajuda necessària i quan es necessita per part de companys i companyes per fer bé la feina. La falta de suport entre companys/anyes pot tenir a veure amb les pràctiques de gestió de personal que dificulten la cooperació i la formació de veritables equips de treball, fomentant la competitivitat individual (per exemple, amb salaris variables sobre la base d'objectius individuals), o assignant les tasques, els canvis d'horaris o de centre, etc. de manera arbitrària o no transparent.
17. *Suport social dels superiors*: És rebre l'ajuda necessària i quan es necessita per part dels superiors per fer bé la feina. La falta de suport dels superiors té a veure amb la falta de principis i procediments concrets de gestió de personal que fomentin el paper del superior com a element de suport al treball de l'equip, el departament, la secció o l'àrea que gestiona. També es relaciona amb la falta de directrius clares amb relació al compliment d'aquesta funció i de formació i temps per fer-ho.
18. *Sentiment de grup*: És el sentiment de formar part del col·lectiu humà amb el qual treballem cada dia, i es pot veure com un indicador de la qualitat de les relacions a la feina. És el component emocional del suport social i està relacionat amb les possibilitats de relació social.
19. *Qualitat de lideratge*: Es refereix a la qualitat de la gestió d'equips humans que fan els comandaments immediats. Aquesta dimensió està molt relacionada amb la dimensió de suport social de superiors. Té a veure amb els principis i els procediments de gestió de personal i la capacitat dels comandaments per aplicar-los.
20. *Estima*: Es refereix al respecte, al reconeixement i al tracte just que obtenim a canvi de l'esforç invertit en el treball.

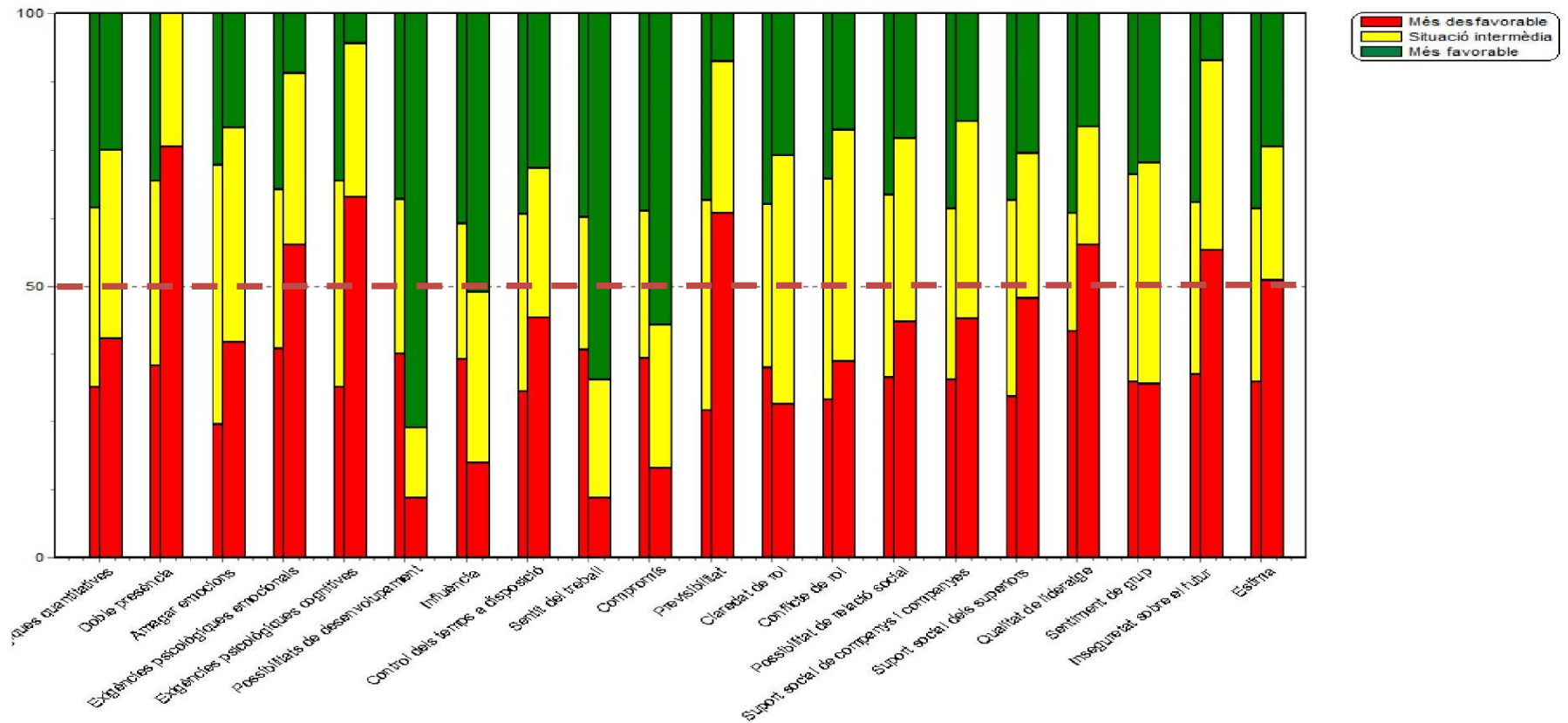
5. Resultats

A continuació es mostren les **prevalences** d'exposició a cadascun dels factors de risc avaluats —en total 20 factors de risc, vegeu punt anterior. Mitjançant els resultats pot observar-se el percentatge de treballadors exposats a cada factor de risc, per als tres nivells d'exposició: **vermell** (nivell d'exposició més desfavorable per a la salut); **groc** (nivell d'exposició intermedi); i **verd** (nivell d'exposició més favorable per a la salut). Aquests percentatges s'obtenen aplicant els punts de tall per a cadascun dels factors de risc (tercils poblacionals, que s'han estat obtinguts a partir d'una enquesta representativa de la població assalariada a Espanya -N= 7.612- feta per ISTAS el 2005. Aquesta mostra representativa és la població de referència) a les dades recollides a partir dels qüestionaris que ha respost el personal. El grup de treball va acordar interpretar i analitzar les dades dels factors de risc psicosocial amb un percentatge de prevalença en franja més desfavorable per la salut —color vermell-, igual o superior al 50%, al considerar-les, seguint metodologia, exposicions generalitzades. Concretament els factors de risc.

1. Doble Presència
2. Exigències psicològiques cognitives
3. Previsibilitat
4. Exigències psicològiques emocionals
5. Qualitat de lideratge
6. Inseguretat sobre el futur
7. Estima

Exposicions psicosocials en Facultat de Belles Arts (UB). Percentatge de població en cada nivell de referència.

Columnes primes: referent; Columnes amples: Facultat de Belles Arts (UB)





Resum dels resultats

Les **propostes de millora** i les **mesures preventives** acordades pel grup de treball (finalitzades el 14 de maig del 2015), fruit de la discussió i interpretació dels resultats, seran analitzades pels òrgans de govern de la **Facultat de Belles Arts** amb la finalitat d'establir objectius concrets de millora i establir el seu desplegament i execució.

6. Informació addicional

Si voleu més informació relacionada amb aquesta temàtica, podeu consultar la informació següent (feu clic a l'enllaç):

- [Document tècnic sobre els riscos psicosocials elaborat per l'OSSMA.](#)
- [Manual del PSQ CAT21 publicat pel Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.](#)

En cas de dubtes o suggeriments, adreceu-vos a l'OSSMA (tel. 93 403 45 02 / ossma@ub.edu).