



## **PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA**

### **1. Inicio del procedimiento de evaluación**

a) El procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Universidad de Sevilla se podrá iniciar de oficio, por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o bien a instancias de la persona afectada, de su superior jerárquico (Director del Departamento o Jefe del Servicio o Unidad Administrativa) o de los Delegados de Prevención.

b) Cuando la petición no sea de oficio, el Servicio de Prevención realizará una valoración previa de la verosimilitud de los hechos presentados, pudiendo proponer el archivo del caso si la situación así lo aconseja. La decisión sobre la propuesta de archivo será tomada por un comité presidido por el Vicerrector de Planificación Docente o el Director de Recursos Humanos, según se trate de Personal Docente e Investigador o Personal de Administración y Servicios, y formada, además, por el Director del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y un Delegado de Prevención.

c) El procedimiento se llevará a cabo por un Técnico Superior del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales especializado en Psicología, que podrá contar con asesores especializados en cualquier fase del procedimiento.

### **2. Características del procedimiento**

a) El desarrollo del procedimiento se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas involucradas, así como el deber de confidencialidad en relación con la información que se pueda derivar del mismo.

b) Los datos necesarios para la evaluación serán suministrados por todas aquellas personas que puedan aportar información relevante al análisis de la situación planteada, incluyendo a la persona afectada, su superior jerárquico y, en su caso, sus compañeros del Departamento, Servicio o Unidad Administrativa y los Delegados de Prevención.

c) Con carácter general, el procedimiento se basará en entrevistas personales estructuradas o encuestas, tomando como criterios de evaluación los contemplados en las Normas Técnicas de Prevención números 15, 107, 283 y 296 de las emitidas por el

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Además, se podrán utilizar otros cuestionarios internacionalmente validados (como el *Cuestionario de Salud General* de Goldberg, el *Cornell Index* o el *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales ISTAS-21*).

d) Todos los miembros de la Comunidad Universitaria tienen el deber de colaborar en los procedimientos de evaluación.

### **3. Participación de los Delegados de Prevención**

Los Delegados de Prevención tienen los derechos de información, consulta y participación que les reconoce el artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo guardar sigilo profesional de conformidad con lo previsto en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Como garantía del derecho a la intimidad de los posibles afectados, los Delegados de Prevención únicamente podrán estar presentes en la realización de las entrevistas o encuestas personales previstas en el presente procedimiento de las que pudieran derivarse datos de carácter confidencial, si así lo solicita la persona entrevistada o encuestada. Para ello, la persona en cuestión deberá rellenar un formulario en el que hará constar expresamente que conoce su derecho a la presencia de Delegados de Prevención, así como si la desea o no. De no estar presente ningún Delegado de Prevención, el Técnico Superior encargado del procedimiento les informará por escrito del desarrollo de la entrevista en un plazo no superior a siete días desde la celebración de la misma.

### **4. Primera fase de la evaluación**

a) La primera fase de la evaluación constará, a su vez, de dos partes: Una primera de recopilación de datos sobre la situación y una segunda de elaboración y análisis de dichos datos.

b) La recopilación de datos sobre la situación planteada se llevará a cabo a través de los siguientes medios:

- la realización de encuestas, entrevistas personales, grupos de discusión y escalas conforme a lo establecido en las Notas Técnicas anteriormente citadas, además del análisis de datos preexistentes de carácter secundario;
- la cumplimentación, por parte del trabajador afectado, del *Cuestionario de Salud General* de Goldberg y, si así lo estima el Técnico de Prevención, del cuestionario *Cornell Index*; así como del *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales ISTAS-21*.

c) En esta fase, si el trabajador viniera recibiendo tratamiento psicológico o psiquiátrico, se solicitará el correspondiente informe, respetándose, en todo caso, los derechos a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud. Esta información médica de carácter personal sólo podrá ser recogida por un Técnico Superior Médico, sin que pueda facilitarse la información personal del trabajador a ninguna otra persona sin su consentimiento expreso.

d) Una vez recopilados los datos necesarios para evaluar la situación, el Técnico Superior, tras analizar los resultados, con el asesoramiento de expertos, en su caso, realizará el resumen global de esta etapa y emitirá un informe, que incluirá una de las siguientes conclusiones:

- (i) es necesario profundizar en el análisis de la situación,
- (ii) no existen factores de riesgos psicosociales,
- (iii) sí existen factores psicosociales que producen efectos nocivos para las personas afectadas; en este último caso, se emitirá un Plan de Prevención que contemple las medidas que se consideren procedentes a fin de evitar un daño para la salud.

En cualquier caso, el informe podrá establecer la oportunidad de llevar a cabo, en una segunda fase, una evaluación de riesgos de las condiciones de trabajo (especialmente las cuestiones de orden organizativo) que permita profundizar en el análisis de la situación dada su gravedad, complejidad o dificultad de diagnóstico.

El informe se comunicará de forma inmediata a los afectados, al Vicerrectorado de Planificación Docente o a la Dirección de Recursos Humanos, según se trate de Personal Docente e Investigador o Personal de Administración y Servicios, y a los Delegados de Prevención.

Salvo causa justificada, la duración de esta primera fase no podrá exceder de tres semanas.

## **5. Segunda fase de la evaluación.**

Concluida la primera fase, si se estima conveniente profundizar en el análisis de la situación, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

a) Aplicación a la persona afectada de la adaptación española del *Inventario Multifásico de Personalidad (MMPI-2)* de Hathaway y Mckinley.

- Si con dicha prueba se detectan signos de psicopatología, se informará a la persona interesada del perfil y se le recomendará someterse a tratamiento.
- Si con dicha prueba se detecta una patología relacionada con el trabajo, entonces el procedimiento de evaluación continúa de la manera descrita en el siguiente apartado.

b) Entrevistas estructuradas mediante la adaptación española del *Well-being at work* y cuestionarios de auto-informe. Según los posibles riesgos de que se trate, el catálogo de estas pruebas sería:

- Para el estrés laboral y la carga mental: *La Escala Laboral de Estrés y la Escala Magallanes de Estrés*.
- Para el síndrome del quemado (*burnout*): La adaptación española del *Inventario de Burnout* de Maslach.
- Para el acoso psicológico: *La Batería MOBB* de Grau, Vallejo y Vigil.

Además, la evaluación se completará, en todos los casos, con las siguientes pruebas:

- Medidas psicofisiológicas, aplicando la metodología *Stressomat*.
- Valoración de las respuestas de afrontamiento mediante la adaptación española del *Cuestionario COPE*.

c) Esta segunda fase concluirá con un informe final emitido por el Servicio de Prevención, con el asesoramiento, en su caso, de expertos, en el que se indicarán las causas del problema, sus consecuencias individuales y para la organización, así como las sugerencias para el control del mismo. Dicho informe incluirá una de las siguientes conclusiones

- (i) no existen factores de riesgos psicosociales,
- (ii) sí existen factores psicosociales que producen efectos nocivos para las personas. En este último caso, se emitirá un Plan de Prevención, que contemplará las medidas que se consideren procedentes a fin de evitar un daño para la salud.

El informe se comunicará de forma inmediata a los afectados, al Vicerrectorado de Planificación Docente o a la Dirección de Recursos Humanos, según se trate de Personal Docente e Investigador o Personal de Administración y Servicios, y a los Delegados de Prevención.

Salvo causa justificada, la duración de esta segunda fase no podrá exceder de tres semanas.