



crue

Universidades  
Españolas

Sostenibilidad

Grupo PRL.  
Proyecto de  
psicosociología.

# Diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales en las Universidades españolas

Universidad de Jaén  
(coordinadora)  
Universidad Alcalá de Henares  
Universidad Autónoma de Madrid  
Universidad de Córdoba  
Universidad de la Coruña  
Universidad de Elche  
Universidad de Extremadura  
Universidad de Málaga  
Universidad de Oviedo  
Universidad de Santiago  
Universidad de Vic  
Universidad de Zaragoza



crue

Universidades  
Españolas

Sostenibilidad

Grupo PRL.  
Proyecto de  
psicosociología.

# Antecedentes

El proyecto de psicología se creó en 2015.

Objetivo: trabajar en documentos de ayuda para las universidades en el ámbito psicosocial.

## ¿Qué fases ha seguido?

1ª fase (2015-2016): de CRUE Santander (octubre 2015) a CRUE Córdoba (mayo 2016): **Diagnóstico de la situación de la psicología en las universidades españolas.**

2ª fase (2016-2019): de CRUE Córdoba (mayo 2016) a CRUE Oviedo (octubre 2019): **Guía para la evaluación de riesgos psicosociales en las universidades españolas.**

3ª fase (2021-2022): de CRUE Oviedo (mayo 2021) a CRUE Granada (octubre 2022): **Diagnóstico de la situación de la gestión psicosocial de las universidades españolas.**



crue

Universidades  
Españolas

Sostenibilidad

Grupo PRL.  
Proyecto de  
psicosociología.

# ¿Cuál es el contexto del estudio?

Progresivo aumento de los riesgos psicosociales y en particular el estrés laboral. Agravado por la pandemia de la COVID 19.

Al igual que el resto de riesgos, la empresa tiene la obligación legal de prevenir, evaluar y adoptar medidas para su control y/o eliminación.

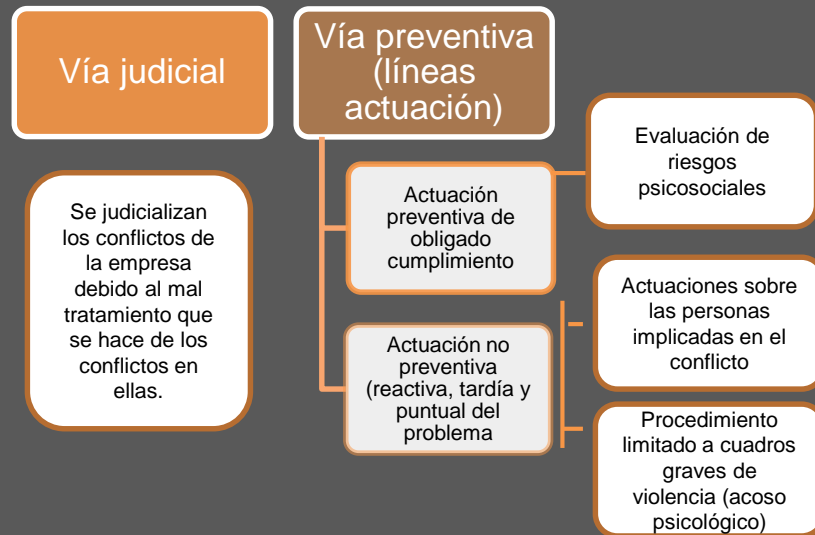


La prevención de riesgos psicosociales supone la prevención del estrés y de la violencia.

El acoso laboral ha perdido protagonismo para compartir espacio con el resto de supuestos de violencia psicológica.

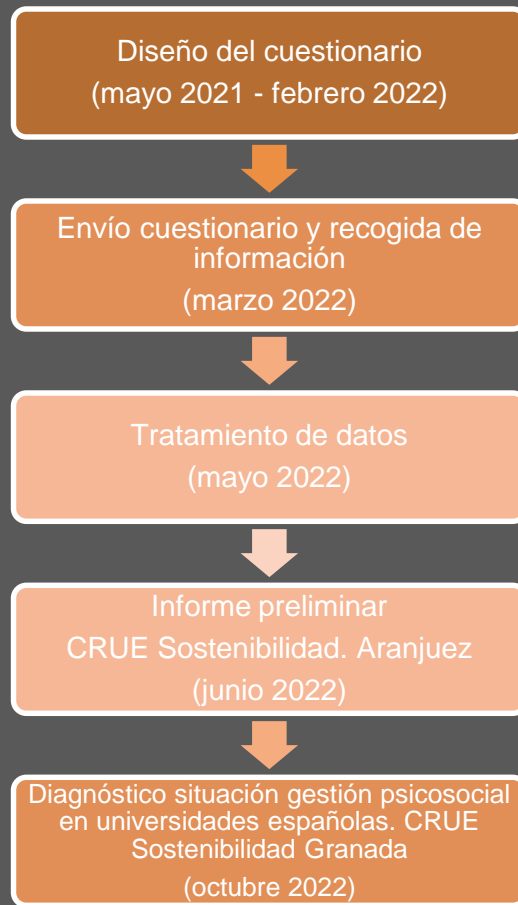


# ¿Cómo se abordan los conflictos?





# Metodología de funcionamiento (fases)





# Contenido del cuestionario (temáticas)

Código ético

Acoso laboral

Acoso sexual

Conflictos  
laborales

Mediación

Violencia en el  
trabajo

Intervención  
autoridad  
administrativa  
y/o judicial

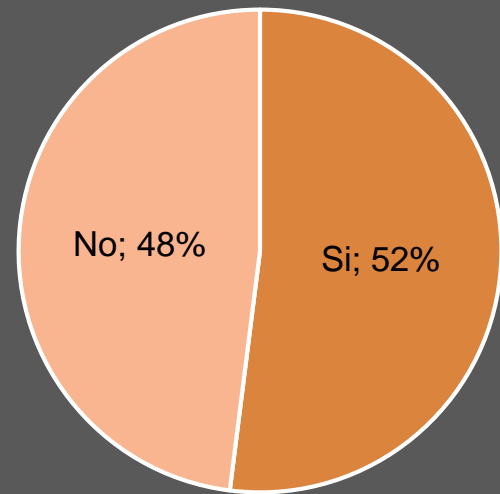
Planificación e  
implementación  
de medidas



# Porcentaje de participación en el cuestionario

Han participado un total de 43 universidades, por lo que existe una probabilidad razonable de representación de la muestra.

Ha aumentado el % participación con respecto a la encuesta de 2016 (pasando del 32 al 52%)





# Contenido del informe

Análisis de los resultados

Comparativa con el estudio anterior

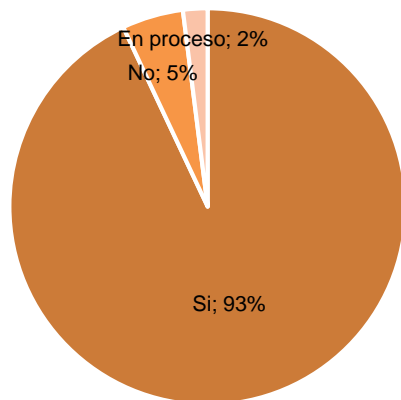
Conclusiones del estudio

Conclusiones finales

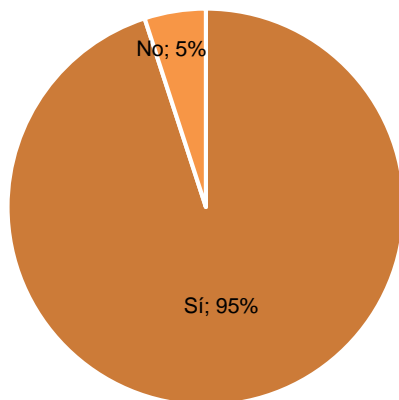


# ¿Qué están haciendo las universidades?

## 5 Conclusiones finales



**Acoso laboral**



**Acoso sexual**

Existencia procedimientos en universidades

1. Las universidades españolas han elaborado procedimientos de gestión preventiva del acoso laboral y del acoso sexual, si bien no abarca la gestión de los conflictos que se producen en el día a día de las universidades.

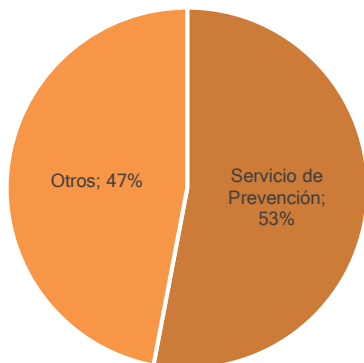
## ¿Qué proponemos?

- Centrar la atención en la empresa y no en el ámbito jurídico.
- Actuar a través de un proceso preventivo e integral antes que a través de prácticas puntuales y reactivas.
- Considerar la violencia laboral como un proceso en conjunto y gradual de escalamiento del conflicto.

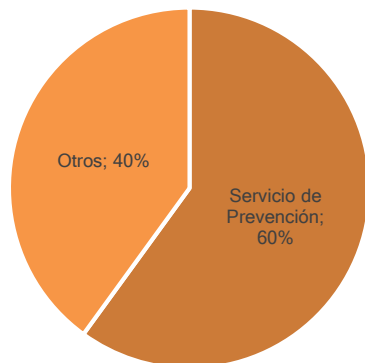
Sería importante tener un procedimiento que atienda a esa evolución que tienen las situaciones de violencia y que todo trabajador de la Universidad sepa en cada momento a dónde acudir y que hacer para mejorar el conflicto que inevitablemente se va a producir en cualquier relación laboral.



# Conclusiones



**Acoso laboral**



**Gestión de conflictos laborales**

**Gestión de procedimientos**

**2. Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de las universidades españolas participan en los distintos procedimientos** en su elaboración, gestión como mediadores, asesores técnicos, miembros de las comisiones evaluadoras o investigadoras creadas en los distintos procedimientos.

## ¿Qué proponemos?

Tener en cuenta el papel y las funciones encomendadas por la LPRL a los técnicos de prevención.

Las actuaciones desarrolladas por el Servicio de prevención deben ir encaminadas a evitar que surjan los conflictos y detectarlos precozmente para poder eliminarlos, a través de:



Evaluación  
psicosocial

Formación  
psicosocial

Asesoramiento en  
la elaboración de  
procedimientos de  
gestión psicosocial



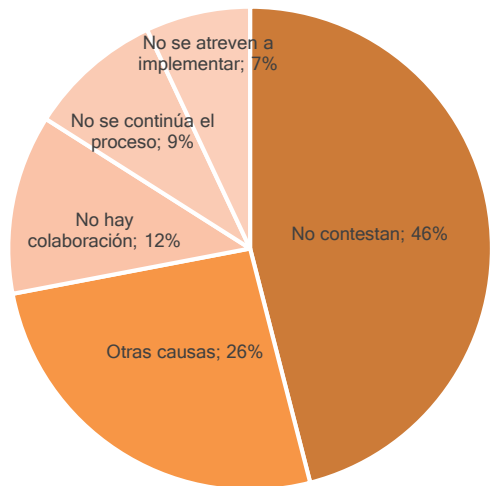
crue

Universidades  
Españolas

Sostenibilidad

Grupo PRL.  
Proyecto de  
psicosociología.

# Conclusiones



**Falta Implementación de medidas.**

3. Los procedimientos escritos se activan en muy pocas ocasiones y las medidas surgidas de dichos procedimientos solo quedan totalmente resueltas en el 19% de los casos.

## ¿Qué proponemos?

Llevar a cabo campañas de difusión y distribución dando a conocer masivamente los procedimientos, una vez que se elaboren por escrito.

Avanzar en las causas de la falta de activación de los procedimientos y de implementación de las medidas: por ejemplo, falta de implicación o de tomas de decisiones por otras instancias de la universidad.



crue

Universidades  
Españolas

Sostenibilidad

Grupo PRL.  
Proyecto de  
psicosociología.

# Conclusiones

4. Con los protocolos anexados de las diferentes universidades, la mayoría añade la necesidad de formar y sensibilizar a la plantilla en relación a la violencia en el trabajo.

¿Qué proponemos?



Incorporar oferta formativa en el plan de formación:

Formación básica  
a la totalidad de  
la empresa

- Acoso
- Violencia
- Gestión de conflictos interpersonales
- Políticas de empresa en esta materia
- Código ético de conducta
- Procedimientos de gestión preventiva

Formación  
especializada

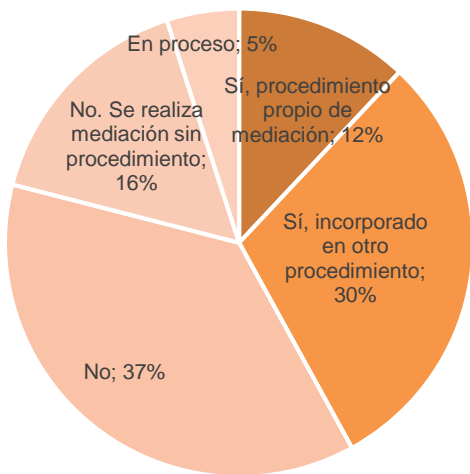
- Para los profesionales de la gestión de los procedimientos
- Para los Componentes de las comisiones que se constituyan en los distintos procedimientos

Formación  
avanzada para  
mandos

- Mediación (premediación o intermediación “informal”) entre las partes para tratar de resolver en primera instancia el conflicto



# Conclusiones



Procedimiento de mediación

5. La mediación se está imponiendo como herramienta indispensable en la gestión de riesgos psicosociales en las universidades.

¿Qué proponemos?



- Fomentar la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de conflictos, tal y como establece la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.
- Fomentar la formación de los mandos intermedios en mediación y resolución de conflictos, sobre todo a pequeña escala. Ya que esta es la tarea habitual de los mandos intermedios y deben adquirir formación para ello.
- Adecuar los procedimientos de gestión psicosocial de las universidades e implementar, en todo caso, fases de mediación.



crue

Universidades  
Españolas

Sostenibilidad

Grupo PRL.  
Proyecto de  
psicosociología.

# Próxima fase del proyecto

El proyecto de psicología,

- en función de estas reflexiones finales
- de la entrada en vigor el 25 de Febrero de 2022 de La Ley de Convivencia y
- de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

Continuará trabajando en documentos de ayuda para las universidades en el ámbito psicosocial iniciando una nueva fase.

## 4ª fase:

Se centrará en "**El papel de los servicios de prevención de riesgos laborales en la aplicación de la Ley de convivencia**".

Con dos objetivos específicos:

- Importancia de la mediación en la resolución de conflictos
- Adaptación de los procedimientos de gestión psicosocial a la nueva Ley de convivencia



crue

Universidades  
Españolas

Sostenibilidad

Grupo PRL.  
Proyecto de  
psicosociología.

Los conflictos **son habituales** cuando las personas comparten tiempo y espacio.

“Los hechos no dejan de existir porque se les ignore”

Aldous Huxley

**Muchas gracias  
por su atención**

*El conflicto no es el problema, el problema es su no resolución.*

