

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

MÉTODO CoPsoQ istas21

versión 1.5

Leioa, Marzo de 2014

ÍNDICE

PRÓLOGO	3
1 INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS DE LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES	7
3. METODOLOGÍA	8
MÉTODO ISTAS21	8
DIMENSIONES PSICOSOCIALES.....	8
RESULTADOS	12
4. FASES DE LA EVALUACIÓN	14
FASE 1: PRESENTACION DEL ESTUDIO.....	
FASE 2: PUESTA EN MARCHA DEL GRUPO DE TRABAJO.....	
FASE 3: TRABAJO DE CAMPO . APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO.....	
FASE 4: ELABORACION DEL INFORME PRELIMINAR	
FASE 5: ELABORACION DEL INFORME DEFINITIVO.....	
FASE 6: PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.....	
5. PARTICIPACIÓN	19
6. CONCLUSIONES	27
7. PROPUESTAS DE CARÁCTER GENERAL	30
8. PROPUESTAS DE MEDIDAS ESPECÍFICAS	32
9. FIRMAS	35
ANEXO I. CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	
ANEXO II. INFORMACIÓN PREVIA PARA ADAPTAR EL CUESTIONARIO.....	
ANEXO III. CIRCULARES INFORMATIVAS DURANTE EL PROCESO	
ANEXO IV. RESULTADOS PREVIOS.INFORMES PRELIMINARES	
ANEXO V. CÍRCULOS DE PREVENCIÓN	
ANEXO VI. TABLAS DE EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS	
ANEXO VII. TABLAS DE PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.....	

PRÓLOGO

En octubre de 2012 la administración y las organizaciones sindicales representativas del personal de la UPV/EHU, a excepción del sindicato ELA-STV (Eusko Langileen Alkartasuna- Solidaridad de los Trabajadores Vascos), firmaron un acuerdo en el seno del Comité de Seguridad y Salud Intercampus que contenía el compromiso de las partes de realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales a toda la plantilla de la UPV/EHU, utilizando para ello la metodología CoPsoQ-ISTAS 21.

En lo que respecta a la participación, ha tomado parte un 27,7% del total de la plantilla (2.033 personas) en esta Evaluación de Riesgos Psicosociales. Mientras la participación del PDI ha sido del 20% -habiéndose recogido 1.121 cuestionarios de evaluación-, la del PAS ha ascendido hasta el 45% -con un total de 861 cuestionarios-, y un 2,5% -51 cuestionarios- no declara en cuál de esas dos tipologías de personal se encuadra.

El mayor porcentaje de participación del PDI se ha dado entre el profesorado agregado (46%) seguido del adjunto (43%) y colaborador (34%).

Por el contrario, la participación del profesorado con cargo académico representa el 9%, tan solo un punto por encima del profesorado asociado. En este sentido, ese colectivo, al que se le supone un mayor grado de compromiso con la UPV/EHU, se sitúa en niveles de participación similares al del profesorado asociado, que se caracteriza por desarrollar su actividad principal fuera del ámbito universitario y por tanto, se entiende que desarrolle un menor nivel de identificación con la UPV/EHU. Por lo demás, por encima de la participación media del PDI en esta Evaluación de Riesgos Psicosociales se ha situado también el profesorado ayudante, visitante y otros (26%) y el profesorado titular (23%). En sentido inverso, por debajo de la media se ha situado la participación del profesorado laboral interino (16%), catedrático (17%) e investigador (18%), además del ya mencionado personal con cargo académico y profesorado asociado.

El Grupo de Trabajo ve necesario complementar la Evaluación de Riesgos Psicosociales con estudios específicos dirigidos al PDI de la UPV/EHU. La baja participación del PDI puede quizás tener también relación con el hecho de que todos

los miembros del Grupo de trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales pertenezcan al PAS, ya que no se consiguió la participación de ningún PDI en él. Como se ha constatado, la implicación del PDI es necesaria en todas las fases del proceso para conseguir su participación en el proceso de evaluación.

La baja participación del PDI no se ha circunscrito exclusivamente a su nivel de respuesta de los cuestionarios de evaluación de los riesgos psicosociales percibidos, sino que se ha reproducido también en su escasa participación en los Círculos de Prevención puestos en funcionamiento para analizar los resultados obtenidos y proponer las oportunas medidas preventivas y/o correctoras que sus integrantes tuvieran a bien proponer.

Tampoco se ha conseguido constituir Círculo de Prevención alguno con participación de mandos y/o cargos de la UPV/EHU.

La participación del PAS, evidentemente, ha sido notablemente mayor que la del PDI. El 45% de su plantilla (861 personas) ha contestado a los cuestionarios de evaluación. Sin embargo, no es menos cierto que ese dato está todavía lejos del 60% que los responsables del método consideran exigible para otorgar un óptimo nivel de fiabilidad a los resultados que se obtengan del proceso de evaluación.

Si bien solamente un grupo (otro personal subalterno) de los catorce en los que se agrupaba el PAS superaba ese porcentaje (con un 71% de participación), el resto de grupos alcanzaban niveles de participación de entre el 53% y el (33%).

Sin embargo, muy por debajo de la media de participación del conjunto del PAS sobresale sobremanera la escasa participación del personal de mantenimiento y almacén, con un escaso 19%, por debajo incluso de la media del PDI.

Todo ello, qué duda cabe, debe hacernos reflexionar sobre los posibles motivos (errores en el proceso de evaluación, anteriores experiencias negativas relacionadas con los riesgos psicosociales, pesimismo respecto a la eficacia de este tipo de procesos cara a cambiar las situaciones no deseables para la salud psicosocial del

personal de la UPV/EHU, etc.) de esta no suficiente participación para, en posteriores etapas y procesos, ganar en credibilidad y participación entre la plantilla.

1. INTRODUCCIÓN

La Psicosociología aplicada constituye una de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas contempladas en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad, Higiene, Medicina del trabajo y Ergonomía y Psicosociología aplicada.

Mediante la aplicación de estas cuatro especialidades, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 15.1, establece los siguientes principios generales de actuación:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a las personas, en especial en aquello que hace referencia a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, especialmente para atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo a la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir aquello peligroso por aquello que represente poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

El estudio que se presenta a continuación tiene como punto de partida la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14 de la Ley 31/1995). Como condición de trabajo se entiende cualquier característica significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.



El conjunto de factores que analiza la psicosociología hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como el desarrollo del trabajo¹.

Las consecuencias de unas condiciones psicosociales desfavorables en una organización afectan tanto a los trabajadores como a la organización. Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador son patologías asociadas al estrés, así como insatisfacción laboral, problemas de relación interpersonal o desmotivación.

Las consecuencias sobre la organización están relacionadas con el absentismo, la rotación, el presentismo, la falta de flexibilidad y la lentitud en la toma de decisiones, entre otras.

La evaluación psicosocial tiene en cuenta la realidad subjetivamente percibida por cada empleado y la realidad objetiva; que no siempre son iguales, puesto que la interpretación de una situación varía según el individuo que la perciba.

¹ Definición del Método de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. OBJETIVOS DE LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los objetivos de la evaluación de riesgos psicosociales son:

- Detectar los posibles aspectos relacionados con las exigencias y la organización del trabajo de la UPV/EHU, así como la influencia que pueden tener en los/as trabajadores/as. Estos aspectos pueden suponer riesgo psicosocial para la plantilla de la UPV/EHU.
- El ámbito de la evaluación psicosocial abarca a toda la plantilla de la UPV/EHU.
- Establecer conclusiones y líneas de actuación a estudiar conjuntamente con el Grupo de Trabajo para definir objetivos y priorizar posibles medidas a adoptar.

3. METODOLOGÍA

MÉTODO ISTAS21

Para la evaluación psicosocial se ha utilizado el **Método ISTAS 21, Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)**. Este cuestionario es la versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) para la identificación y medida de factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial.

El cuestionario incluye 20 dimensiones psicosociales que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones en la ámbito psicosocial. No obstante, se incluye la dimensión Doble presencia con el objetivo de evaluar la conciliación de las responsabilidades domésticas y laborales.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES

DEMANDAS O EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DEL TRABAJO

Exigencias psicológicas cuantitativas

Es la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Exigencias de esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...).

Exigencias psicológicas emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.

Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

Posibilidades de desarrollo

Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Control sobre los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

Sentido del trabajo

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Compromiso

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo.

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Claridad de rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Conflictos de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Calidad de liderazgo

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Apoyo social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Apoyo social de superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Posibilidades de relación social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo.

COMPENSACIONES

Estima

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

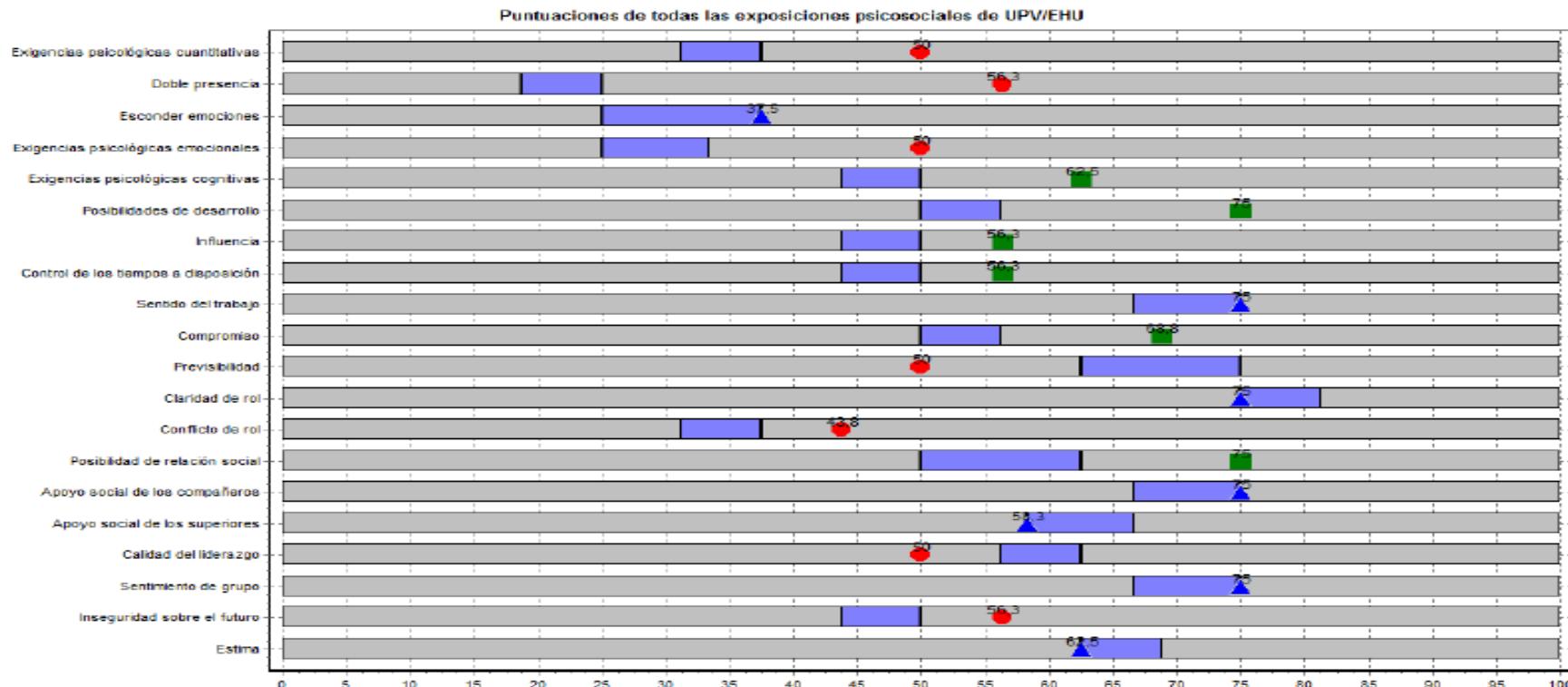
Inseguridad sobre el futuro

Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...)

DOBLE PRESENCIA

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

RESULTADOS: PUNTUACIONES MEDIANAS COMPARADAS



Círculo rojo: La universidad se encuentra en peor situación que la población de referencia

Cuadrado verde: La universidad se encuentra en mejor situación que la población de referencia

Triángulo azul: La universidad se encuentra en situación similar a la población de referencia

Fuente: Informe Preliminar de la Evaluación de riesgos Psicosociales. Metodología CoPsoQ-istas21

Tabla de Prevalencia: proporción de trabajadores/as incluidos en cada situación de exposición: 3 terciles (situación más desfavorable, intermedia y más favorable).

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Doble presencia	79	19,6	1,4
	Previsibilidad	61,6	31,1	7,4
	Calidad del liderazgo	57,9	22,8	19,3
	Exigencias psicológicas cuantitativas	53,7	32,7	13,6
	Exigencias psicológicas emocionales	51,1	36,2	12,7
	Exigencias psicológicas cognitivas	50,9	40,2	8,9
	Estima	47,6	31,1	21,2
	Claridad de rol	46,9	39,1	14
	Apoyo social de los superiores	46,5	32,8	20,7
	Inseguridad sobre el futuro	41,8	44,2	14
	Apoyo social de los compañeros	37,6	38,6	23,8
	Posibilidad de relación social	36,8	28,5	34,7
	Sentimiento de grupo	34,4	42,5	23,1
	Conflictivo de rol	31,1	55,8	13,1
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Esconder emociones	29,9	51	19,1
	Influencia	29	30,7	40,4
	Control de los tiempos a disposición	21,6	34,7	43,6
	Compromiso	20,4	28,1	51,4
	Sentido del trabajo	20,2	35,7	44,1
	Posibilidades de desarrollo	11,9	19,8	68,3

- **Rojo:** más desfavorable para la salud
- **Amarillo:** situación intermedia
- **Verde:** situación más favorable para la salud

- La tabla anterior muestra las 20 exposiciones ordenadas en función de la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla (Doble presencia) y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable (Posibilidades de desarrollo).
- Unas altas exigencias cognitivas pueden ser beneficiosas para la salud si se dan en el marco de altas posibilidades de desarrollo. En caso contrario pueden ser negativas.

4. FASES DE LA EVALUACIÓN

El método ISTAS21 propone un proceso de intervención que engloba desde las fases previas de planificación, hasta la aplicación y evaluación de las medidas de mejora implantadas. En el siguiente cuadro se recoge el Proceso de Intervención.

PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES E INICIO DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

FASE 1 PRESENTACION DEL ESTUDIO

Reuniones previas con el departamento de prevención de la UPV-EHU, presentación de la metodología a utilizar en el CSSI, firma del acuerdo de utilización de la metodología **ISTAS**.

FASE 2 PUESTA EN MARCHA DEL GRUPO DE TRABAJO

Configuración del Grupo de Trabajo, adaptación y elaboración del cuestionario, charlas de sensibilización al personal de la UPV-EHU.

FASE 3 TRABAJO DE CAMPO.APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

Respuesta y recogida del cuestionario; informatizado o a papel.

FASE 4 ELABORACIÓN DEL INFORME PRELIMINAR

Informatizar los datos y generar el informe preliminar.

FASE 5 ELABORACIÓN DEL INFORME DEFINITIVO

Interpretar resultados previos y acordar medidas preventivas, creación de los círculos de prevención, informar a la plantilla.

FASE 6 PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

Implementar las medidas preventivas, Identificar el ámbito de aplicación, concretar recursos, identificar mecanismos de seguimiento, informar a la plantilla.

ACUERDO Y DESIGNACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO

Para la Evaluación Psicosocial de la UPV/EHU se creó un Grupo de Trabajo (GT) formado por representantes de la empresa, representantes de los trabajadores y las trabajadoras y dos técnicos de prevención de SGS Tecnos, S.A.

MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO	CARGO
Iñigo Apellaniz Iñigo Isasi Begoña Palacios	Representante de la administración Representante de la administración Representante de la administración
Zulema Fdez.-Barredo Gabi Elkoroaristizabal Jose Manuel Méndez	Delegada de Prevención de CC OO Delegado de Prevención de LAB Delegado de Prevención de UGT
Iñigo Pascual Nerea Lacambra	Coordinador Dpto. Prevención SGS Técnico Prevención SGS

Previo a la configuración del Grupo de Trabajo, SGS Tecnos, S.A se reunió con representantes de la universidad durante el mes de septiembre para su presentación como empresa adjudicataria del trabajo de Evaluación de Riesgos Psicosociales.

El 24 de octubre de 2012, SGS Tecnos, S.A presentó la metodología CoPsoQ-Istas21 ante el Comité de Seguridad y Salud intercampus donde se firmó el acuerdo de su uso por parte de los diferentes representantes del mismo.

El Grupo de Trabajo se reunió desde noviembre de 2012 hasta diciembre de 2013 para planificar el proceso de evaluación:

- Se presentó el método ISTAS 21 para realizar la evaluación psicosocial.
- Adaptación del cuestionario a las características organizativas del trabajo en la UPV/EHU.
- Se decidieron las condiciones para garantizar la confidencialidad y el anonimato de los trabajadores a lo largo de todas las fases del estudio.
- Se preparó el proceso de información y sensibilización de los trabajadores. Se propusieron los modelos de circulares informativas.

- Preparación de las condiciones del trabajo de campo (charlas de sensibilización al personal, realización del cuestionario presencial,...)
- Presentación de resultados preliminares.
- Constitución de Círculos de Prevención: reuniones con los diferentes Círculos de prevención.
- Elaboración de tablas de priorización de medidas preventivas y planificación de la acción preventiva.

TRABAJO DE CAMPO: CUESTIONARIO ISTAS 21

Información a los trabajadores

Previamenete a la aplicación del cuestionario, la UPV/EHU informó a todos los trabajadores de la realización de la evaluación psicosocial, objetivos, metodología y características del cuestionario. Para ello se envió una carta informativa a todo el personal y se publicaron varias Circulares Informativas en la web y en el tablón de anuncios de la universidad, además de asistir a todas las reuniones de las Juntas de Centros y de Campus que contestaron positivamente al requerimiento del Grupo de Trabajo ofreciendo la posibilidad de acudir para explicar en qué consistiría la Evaluación de Riesgos Psicosociales de la UPV/EHU.

Aplicación del cuestionario

Debido a las características organizativas de la UPV/EHU, el Grupo de Trabajo decide que la aplicación del cuestionario se realice individualmente en modalidad web y de manera presencial ante un miembro del Grupo de Trabajo en todos los centros y servicios de la universidad.

Para el acceso a la aplicación informática se habilitaron claves de acceso individuales (usuario y contraseña) que se enviaron de forma individualizada a cada trabajador de la universidad a través de correos electrónicos. El envío de dichas claves se realizó el 4 de Febrero de 2012.

La página web estuvo habilitada durante un plazo de 3 meses: del 4 de Febrero al 30 de abril de 2013.

A lo largo de todo el proceso se establecieron todas las garantías de confidencialidad y anonimato. En el informe preliminar, los resultados son objeto del cruce de datos entre 9 unidades de análisis (sexo, edad, antigüedad, relación laboral contractual, jornada en contrato, horario, días de la semana laborables, lugar de trabajo, puesto de trabajo) con 20 dimensiones (exigencias cuantitativas, exigencia de esconder emociones, exigencias emocionales, exigencias cognitivas...).

Por lo tanto no se cruzan unidades de análisis entre sí: "Lugar de Trabajo" con "Puesto de trabajo", sino que se cruzan cada una de las 9 unidades con cada una de las 20 dimensiones analizadas

ANÁLISIS DE LOS DATOS Y REDACCIÓN DEL INFORME DE RESULTADOS

Los datos fueron introducidos en la aplicación informática del Método ISTAS21 para su posterior análisis estadístico por parte del personal de SGS sujeto a la cláusula de confidencialidad firmada en el contrato, garantizando en todo momento la confidencialidad y anonimato de los resultados.

El Grupo de trabajo se reunió durante los **meses de Mayo y Junio de 2013** para analizar los resultados obtenidos y establecer medidas correctoras en los factores identificados como problemáticos.

En **septiembre de 2013**, el Grupo de trabajo se reunió para constituir los Círculos de Prevención. A través de una Circular informativa se informó a la plantilla de los mismos.

En **octubre de 2013**, una vez constituidos los Círculos de Prevención, se realizó una jornada informativa sobre Riesgos Psicosociales y Círculos de Prevención.

En **noviembre de 2013** se desarrollaron las reuniones de los Círculos de Prevención (18 en total), diferenciándose las reuniones del PAS y del PDI. En los Círculos de Prevención del PAS tomaron parte un total de 17 personas de dicho personal, y en los del PDI un total de 8 personas.

Como ya se ha reseñado, no se consiguieron formar Círculos de Prevención con mandos intermedios de la UPV/EHU, como propone el propio método, un fracaso indiscutible que, nuevamente quizás, pone de relieve la hoy por hoy escasa credibilidad de esta actuación entre ese personal de la UPV/EHU. Algo que pone en evidencia la necesidad de trabajar con esas personas también la Prevención de Riesgos Laborales en general, y la de los riesgos psicosociales en particular.

En **diciembre de 2013**, el Grupo de Trabajo se reunió para debatir los resultados de los Círculos de Prevención, completando las tablas de priorización de medidas preventivas y se planificó la acción preventiva.

5. PARTICIPACIÓN

La **Tabla 1** muestra la participación del personal de la UPV/EHU en cada campus y en la totalidad de la universidad.

	CENSO TOTAL	CUESTIONARIOS REALIZADOS	PARTICIPACION
CAMPUS ALAVA	1170	342	29,23%
CAMPUS BIZKAIA	4373	1204	27,53%
CAMPUS GIPUZKOA	1794	487	27,15%
TOTAL EHU	7340	2033	27,70%

Tabla 1: Cuestionarios cumplimentados por Campus.

La **Tabla 2** muestra la participación diferenciada por colectivos; Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI).

	PDI	PAS	NC
Nº cuestionarios	1121	861	51
Participación	20%	45%	

Tabla 2: Participación por colectivos (PAS y PDI) de la UPV/EHU en la Evaluación de Riesgos Psicosociales 2013.

Las **Tablas 3 y 4** muestran la participación diferenciada por Puestos de Trabajo del PAS y del PDI.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA UPV/EHU: PARTICIPACIÓN POR PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

PUESTO DE TRABAJO	Trabajadores/as PAS	Cuestionarios Realizados	Participación
OTRO PERSONAL LABORAL PAS	31	22	71%
AYUDANTES, TECS. AUXS. Y AUXILIARES DE BIBLIOTECA	93	49	53%
PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN Y TÉCNICOS MEDIOS	243	126	52%
JEFATURAS DE SECCIÓN	53	27	51%
AUXILIARES Y TELEFONISTAS	381	185	48%
PERSONAL INFORMÁTICO Y MULTIMEDIA	173	83	48%
PUESTOS DE DIRECCIÓN Y JEFATURAS DE SERVICIO	89	42	47%
ADMINISTRATIVOS/AS Y SECRETARIAS DE CARGOS	243	102	42%
PERSONAL TÉCNICO Y OFICIAL DE LABORATORIO	182	77	42%
JEFATURAS DE NEGOCIADO Y SIMILARES	80	34	42%
OTRO PERSONAL SUBALTERNO	159	63	40%
PERSONAL ADMINISTRADOR DE CENTRO Y CAMPUS	37	15	40%
PORTERIAS MAYORES	82	27	33%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y ALMACÉN	46	9	19%
Total	1892	861	45%

Tabla 3: Participación del Personal de Administración y Servicios (PAS) en la Evaluación de Riesgos Psicosociales de la UPV/EHU.

**EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA UPV/EHU: PARTICIPACIÓN POR
PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)**

PUESTO DE TRABAJO	Trabajadores/as PDI	Cuestionarios Realizados	Participación
PROFESORADO AGREGADO	325	151	46%
PROFESORADO ADJUNTO	166	72	43%
PROFESORADO COLABORADOR	250	84	34%
PROFESORADO AYUDANTE ,VISITANTE Y OTROS	112	29	26%
PROFESORADO TITULAR	1372	315	23%
PERSONAL INVESTIGADOR	1147	203	18%
PROFESORADO CATEDRÁTICO	354	60	17%
PROFESORADO LABORAL INTERINO	611	97	16%
CARGO ACADÉMICO CON EXENCIÓN DE DOCENCIA Y /O RETRIBUCIÓN COMPLEMENTARIA	591	56	9%
PROFESORADO ASOCIADO	671	54	8%
Total	5599	1121	20%

Tabla 4: Participación del Personal Docente e Investigador en la Evaluación de Riesgos Psicosociales de la UPV/EHU.

Las **tablas 5, 6 y 7** muestran la participación diferenciada por Lugares de Trabajo.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UPV/EHU: PARTICIPACIÓN POR LUGARES DE TRABAJO EN EL CAMPUS DE BIZKAIA

LUGAR DE TRABAJO BIZKAIA	CUESTIONARIOS REALIZADOS	POBLACION TOTAL	PARTICIPACION
VICEGERENCIA DE PERSONAL	45	63	71%
BIBLIOTECA UPV/EHU	76	117	65%
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	37	59	63%
INSTITUTOS, UNIDADES Y OTROS (Campus de Bizkaia)	11	20	55%
VICEGERENCIA DE CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS	15	33	45%
VICEGERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES, CIDIR CIG Y TELEFONIA	71	166	43%
OTROS SERVICIOS CENTRALES en el Campus de Bizkaia (RECTORADO, SECRETARIA GENERAL, CONSEJO SOCIAL, OTROS VICERRECTORADOS Y VICEGERENCIAS...)	92	228	40%
VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA	32	86	37%
E.U. DE RELACIONES LABORALES	24	65	37%
E.U. DE INGENIERIA TECNICA DE MINAS Y DE OBRAS PÚBLICAS	25	79	32%
E.U. DE INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL (BIZKAIA)	54	180	30%
E.T.S. DE NAUTICA Y MAQUINAS NAVALES	16	54	30%

E.T.S. DE INGENIERÍA DE BILBAO	146	517	28%
E.U. DE MAGISTERIO DE BILBAO	46	170	27%
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	100	385	26%
E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (BIZKAIA)	24	94	26%
DERECHO (SECCIÓN DE BIZKAIA)	13	54	24%
FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	203	866	23%
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN	69	364	19%
E.U. DE ENFERMERIA (BIZKAIA)	12	63	19%
VICEGERENCIA DE INFRAESTRUCTURAS Y CONTRATACIÓN	10	64	16%
FACULTAD DE BELLAS ARTES	27	209	13%
FACULTAD DE MEDICINA Y ODONTOLOGIA	85	849	10%

Tabla 5: Participación por Lugares de Trabajo en el Campus de Bizkaia

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UPV/EHU: PARTICIPACIÓN POR LUGARES DE TRABAJO EN EL CAMPUS DE ARABA

LUGAR DE TRABAJO ARABA	CUESTIONARIOS REALIZADOS	POBLACION TOTAL	PARTICIPACION
VICERRECTORADO Y VICEGERENCIA DEL CAMPUS DE ALAVA (incluido Aulario las Nieves, Institutos, Unidades Docentes, Aulas de experiencia, Servicio de Deportes y otros servicios centrales de Alava)	43	58	74%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	28	70	40%
E.U. DE TRABAJO SOCIAL	12	36	33%
E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (ALAVA)	13	41	32%
E.U. DE MAGISTERIO DE VITORIA-GASTEIZ	31	97	32%
FACULTAD DE FARMACIA	76	261	29%
E.U. DE INGENIERÍA DE VITORIA-GASTEIZ	36	142	25%
FACULTAD DE LETRAS	79	372	21%

Tabla 6: Participación por Lugares de Trabajo en el Campus de Araba

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UPV/EHU: PARTICIPACIÓN POR LUGARES DE TRABAJO EN EL CAMPUS DE GIPUZKOA

LUGAR DE TRABAJO GIPUZKOA	CUESTIONARIOS REALIZADOS	POBLACION TOTAL	PARTICIPACION
VICERRECTORADO Y VICEGERENCIA DE CAMPUS DE GIPUZKOA (incluido Aulario Barriola, Aulas de Experiencia, Institutos, Unidades docentes, servicio de deportes y otros servicios centrales en Gipuzkoa)	51	91	56,1%
E.U. DE ENFERMERIA (GIPUZKOA)	24	61	39,3%
E.U. DE INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL DE EIBAR	19	57	33,3%
FACULTAD DE INFORMATICA	52	179	29,1%
FACULTAD DE FILOSOFIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACION	48	170	28,2%
E.U. DE MAGISTERIO DE DONOSTIA-SAN SEBASTIAN	27	104	26%
FACULTAD DE PSICOLOGIA	40	158	25,3%
E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (GIPUZKOA)	16	70	22,9%
FACULTAD DE QUIMICA	46	244	18,9%
E.T.S. DE ARQUITECTURA	23	124	18,5%
FACULTAD DE DERECHO (GIPUZKOA)	27	149	18,1%
E.U. POLITÉCNICA DE DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN	27	212	12,7%

Tabla 7: Participación por Lugares de Trabajo en el Campus de Gipuzkoa.



Una muestra representativa debe garantizar un comportamiento y características similares de los que se observan en la población.

Si no se obtiene un mínimo de respuestas para cada unidad de análisis, el programa emitirá resultados para cada unidad no fiables estadísticamente; este número mínimo de cuestionarios permite también preservar el anonimato.

Una tasa de respuesta aceptable, según la metodología ISTAS 21, es a partir del **60%** de participación de la plantilla que se evalúa. La participación total obtenida en la UPV/EHU es del **28%**, siendo la participación del **PAS del 45%** y del **PDI del 20%**. Además, un 2,5% no define en cuál de los dos colectivos desempeña su actividad laboral.

Si bien no se acerca a la tasa de respuesta que requiere la metodología, se alcanzaron 2.033 cuestionarios, siendo la participación del PAS cuantitativamente más significativa que la del PDI. Entendiendo, además, que han existido un número de hándicaps que han podido retraer la participación del personal, tal y como se ha señalado en el Prólogo, el Grupo de Trabajo optó por analizar los resultados cuantitativos y complementarlos con información cualitativa a través de la creación de los Círculos de prevención y el análisis de los comentarios aportados por los participantes en las encuestas. Considera este Grupo de Trabajo que el compromiso en su objetivo de llevar a buen puerto esta Evaluación inicial de Riesgos Psicosociales al conjunto de la plantilla del PAS y del PDI ha de servir para comenzar a andar un camino que afronte la problemática de los riesgos psicosociales existentes en la UPV/EHU y, en la medida que se implementen políticas de prevención y actuación diversificada y acorde a la problemática existente, se vaya ganando en credibilidad en la propia plantilla.

Concluidos los Círculos de prevención, el Grupo de Trabajo analizó los resultados de las reuniones y en base a la metodología realizó los planteamientos de medidas preventivas adecuados, desde el punto de vista de la prevención de riesgos psicosociales.

6. CONCLUSIONES

Las líneas de mejora deben partir de los resultados del cuestionario aplicado, del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en el trabajo de campo y de las propuestas hechas en el Grupo de Trabajo.

➤ De la **información cuantitativa** se concluye lo siguiente:

- Los resultados más favorables para la salud se observan en las dimensiones relacionadas con el **trabajo activo y desarrollo de habilidades** en general, en todas las unidades de análisis estudiadas: sexo, edad, antigüedad, lugar de trabajo, puesto de trabajo y relación contractual.
- Los resultados más desfavorables, se observan en la dimensión **doble presencia** y en las variables relacionadas con las **exigencias psicológicas y apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo**.

UNIDADES DE ANÁLISIS ESTUDIADAS:

- En relación a la unidad **SEXO**; no se aprecian diferencias en las diferentes dimensiones psicosociales siendo la distribución de frecuencias casi idéntica.
- En relación con la **ANTIGÜEDAD**;
 - el valor más desfavorable en la dimensión **doble presencia** corresponde al tramo entre 5 y 10 años.
 - en cuanto a las **exigencias psicológicas** más de la mitad de la población encuestada se sitúa en valores medios o más desfavorables para la salud. Lo mismo ocurre en las dimensiones relacionadas con las **compensaciones y apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo**
- En relación con la **EDAD**;
 - los mejores resultados al igual que en las demás unidades de análisis se obtienen en el grupo de dimensiones de **trabajo activo y desarrollo de habilidades**.
 - en relación a la dimensión **exigencias psicológicas cognitivas**, el peor dato se obtiene en personas de más de 60 años.

- los peores datos en **doble presencia**, se obtienen en los tramos de 30-39 y 40-49 años.
 - los menores de 30 años obtienen el mejor dato en la dimensión **posibilidades de desarrollo**.
- En relación a la **RELACION CONTRACTUAL**;
 - El PDI obtiene mejores resultados que el PAS en relación al **sentido del trabajo** que realizan.
 - El PDI obtiene peores resultados que el PAS en **exigencias psicológicas** en general.
 - Ambos colectivos, al igual que en todas las unidades, obtienen los mejores resultados en **trabajo activo y desarrollo de habilidades** y peores en **doble presencia**.
 - En relación a las unidades **PUESTOS DE TRABAJO** y **LUGAR DE TRABAJO** se mantiene lo expuesto en el apartado anterior.
- De la información cualitativa se resume lo siguiente:
- El PDI no se siente identificado con el cuestionario en la medida que éste no identifica su actividad laboral. Su actividad en ocasiones calificada como “autónoma” dificulta el **sentimiento de pertenecer a un grupo**.
 - Se realizan apreciaciones en relación a las relaciones interpersonales derivadas del trabajo haciendo alusiones a riesgos psicosociales como “el mobbing” o “acoso laboral”.
 - La **inseguridad** con respecto al contexto actual es algo que preocupa a la plantilla de la universidad que se encuentra en condiciones laborales más desfavorecidas.
 - La **falta de estima y el reconocimiento al trabajo** preocupa principalmente al PDI en relación a su actividad profesional: doble asignación de tareas docente/investigadora.
 - La **doble presencia** se ve desfavorecida debido entre otras a la insuficiencia de servicios infantiles y la falta de flexibilidad en relación a las medidas de conciliación establecidas en la universidad.

- Se observan **Exigencias psicológicas cuantitativas** en relación a aumentos de carga de trabajo que ha supuesto la implantación de la metodología Bolonia.
- Existen **Exigencias psicológicas cognitivas** debido la preceptividad vencida en plazas con perfil lingüístico y en el aprendizaje del idioma inglés debido al proceso de internacionalización de la UPV/EHU, requerimientos de nuevas tecnologías o aplicaciones informáticas y nuevos procesos de trabajo.
- **Falta o baja calidad de estructuras de liderazgo** en algunos centros, departamentos o servicios de la universidad.
- **Falta de sistema de comunicación eficaz** en algunos centros, departamentos o servicios de la universidad.
- **Falta de influencia** en la realización de las tareas asignadas a determinados puestos de trabajo.

Una vez identificados los riesgos, es necesario desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en la organización del trabajo y cambios favorables para la salud. Una vez desarrolladas las medidas preventivas necesarias, se llevarán a la planificación preventiva que será objeto de seguimiento por el personal competente de la UPV/EHU.

7. PROPUESTAS DE CARÁCTER GENERAL

El Grupo de Trabajo para la Evaluación inicial de los Riesgos Psicosociales a los que ha de hacer frente la plantilla de la UPV/EHU considera que, para poder implementar las políticas preventivas de carácter psicosocial dentro de la universidad se precisa de una mínima estructura de personal inexistente o, cuando menos, inadecuada en la actualidad. A nuestro juicio, es de todo punto de vista necesario superar el hecho de que los riesgos ergonómicos y psicosociales se hayan de afrontar desde el área sanitaria del Servicio de Prevención sin contar con personal específicamente dedicado a ello al margen de los Médicos de Trabajo. Por ello, instamos a los responsables universitarios a que doten a esta especialidad preventiva del personal mínimo necesario para afrontar un trabajo preventivo adecuado a las necesidades existentes en esta área de la PRL.

Considera igualmente este Grupo de Trabajo que, de su experiencia en este proceso de evaluación se puede concluir que existe en la plantilla de la UPV/EHU una considerable desafección hacia las iniciativas que sobre estas cuestiones se puedan desarrollar en la universidad, consecuencia de anteriores experiencias que generaron una notable frustración. Tal desconfianza sólo se conseguirá ir superando en la medida en que la UPV/EHU, más allá de la legalmente exigible evaluación inicial, implemente las medidas adecuadas de carácter preventivo, reactivo y paliativo que permitan visualizar un compromiso efectivo de la institución para el afrontamiento de este tipo de riesgos laborales. En tal sentido, sería deseable que, una vez estudiadas las propuestas realizadas en esta Evaluación de Riesgos Psicosociales, la universidad incluyese estos riesgos en el Sistema de Gestión de la actividad preventiva dentro de su planificación de la política preventiva a desarrollar en sus planes de trabajo anuales, dando cuenta a los distintos Comités de Salud y Seguridad Laboral de las acciones a emprender en cada período de planificación, y, transcurrido un tiempo prudencial, se procediese a la reevaluación de estos riesgos en el conjunto de la plantilla. Ello no debiera ser óbice, en cualquier caso, para realizar otro tipo de evaluaciones específicas entre el personal, especialmente del PDI, que permitan conocer con un mayor nivel de fiabilidad la situación existente entre este tipo de colectivo.

Entendemos igualmente conveniente promover la investigación sobre este tipo de riesgos específicos en el ámbito de la UPV/EHU, introduciendo la perspectiva de género en dichas investigaciones, las especificidades del ámbito de trabajo universitario y la colaboración con otros grupos de investigación y las diversas instituciones encargadas de velar por la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras ya existentes.

Por último, instamos a la UPV/EHU y a las instituciones encargadas de velar por la seguridad y salud laboral (Osalan, EU-OSHA, INSHT, etc.) a que, dada la inexistencia en gran medida de este tipo de materiales en nuestra propia lengua, promuevan también la publicación de materiales divulgativos, metodológicos y de estudio en euskera.

8. PROPUESTAS DE MEDIDAS ESPECÍFICAS

A continuación se indican las medidas de intervención específicas de las exposiciones psicosociales en las que se obtienen puntuaciones más desfavorables para la salud comparadas con la población de referencia.

1. **Doble presencia.** Con el objetivo de elaborar un **Plan de Conciliación** se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Promover cambios legales que posibiliten la corresponsabilidad familiar desde la UPV/EHU.
- Incluir la conciliación de manera trasversal en las políticas de la UPV/EHU.
- Promover infraestructuras infantiles en los 3 Campus.
- Promover cambios en los acuerdos de gestión de bolsas de trabajo, de comisiones de servicios y de asignación de funciones que fomenten la conciliación.
- Promover una mayor flexibilidad en uso de permisos y licencias para la plantilla de la UPV/EHU en especial para la plantilla con condiciones de trabajo menos favorables.
- Establecer una bolsa de horas para mejorar la flexibilidad horaria.
- Revisar los mecanismos de asignación docente y planificación horaria para facilitar la conciliación del PDI.
- Revisar el sistema de evaluación de la actividad docente e investigadora del PDI para identificar y modificar determinadas situaciones penalizadoras de la conciliación.
- Recabar datos y analizar los permisos y licencias del PDI con el fin de poder obtener información ajustada sobre la conciliación de este personal y promover las modificaciones que la favorezcan.

2. **Exigencias psicológicas cuantitativas.** Con el objetivo de mejorar la **Organización de la Plantilla** se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Redimensionar la plantilla en función de la carga de trabajo existente: potenciar la polivalencia en el puesto y fomentar el trabajo en equipo con el objetivo de compartir tareas.
- Revisar las plantilla de referencia del PAS y la RPT del PDI con el fin de adecuarlas a las necesidades actuales, no solo en lo que se refiere al número de efectivos sino también, a la organización del trabajo y a las estructuras que lo soportan.

- Planificación de tareas mediante reuniones periódicas sobre el trabajo a realizar para fomentar la información y la participación en la planificación.
3. **Exigencias psicosociales emocionales.** Con el objetivo de mejorar los aspectos relacionados con la **Gestión emocional** se proponen las siguientes medidas preventivas:
- Dotar de mayor transparencia al proceso evaluador de la actividad del PDI.
 - Revisar el peso de la evaluación de alumnado en el sistema de evaluación del PDI.
 - Adecuar el ratio de alumnado por clase.
 - Mejorar las acciones formativas dirigidas al PDI para abordar los cambios producidos por la metodología Bolonia.
 - Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI técnicas de manejo de estrés, cursos de coaching, dinámica de grupos, inteligencia emocional, etc.
 - Diseño de protocolo de resolución y mediación de conflictos.
 - Fomentar la polivalencia de puestos y el trabajo en equipo.
4. **Exigencias psicosociales cognitivas.**
- Incluir en el Plan de Formación, formación específica para el personal de nuevo ingreso, cursos relacionados con el puesto de trabajo específico, para las situaciones de cambio de puesto, así como para aquellos que se reincorporan tras ausencias prolongadas.
 - Adoptar las acciones y medidas adecuadas que faciliten la acreditación de los perfiles lingüísticos por parte del PAS y PDI de la UPV/EHU.
 - Estudio de las necesidades lingüísticas de la plantilla con relación a la internacionalización de la UPV/EHU y recursos de apoyo (servicios de traducción, formación) para desarrollar su trabajo.
5. **Inseguridad por el futuro.** Con el objetivo **de Proveer al personal de Medidas de estabilidad en el empleo** se proponen las siguientes medidas preventivas:
- Análisis y actualización periódica de la Plantilla de Referencia y del Plan de Dedicación Académica del PDI.
 - Promoción de medidas de estabilidad de la plantilla de PAS y PDI.
 - Convocatorias regulares de promoción interna, concursos de traslados, OPE y convocatorias de contratación del PDI.

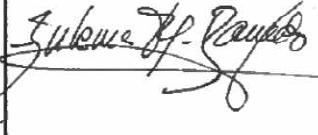
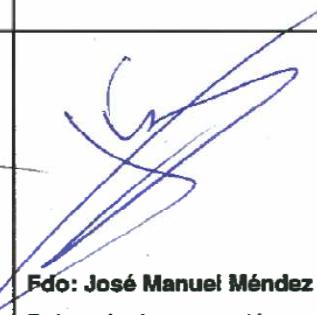
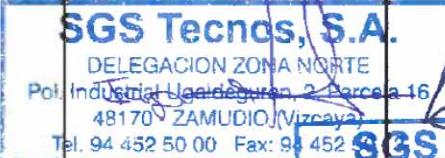
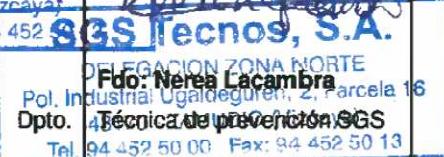
6. **Calidad de liderazgo.** Con el objetivo de **Diseñar e implantar medidas de mejora de la calidad de liderazgo** se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Profesionalizar las actividades de gestión de los puestos de cargos académicos del PDI para su desempeño por parte del PAS.
- Aumentar los medios del Servicio de Inspección del PDI para cumplir con mayor eficacia todas sus funciones.
- Inclusión en el Plan de Formación de cursos relacionados con los ámbitos de liderazgo, gestión de equipos, gestión emocional y resolución de conflictos, especialmente dirigido a los ocupantes de aquellos puestos que impliquen funciones de dirección.
- Valoración de las cualidades de liderazgo en la provisión de puestos de trabajo que impliquen gestión de equipos humanos (formación específica y experiencia).

7. **Previsibilidad.** Con el objetivo de **Diseñar e implantar medidas de mejora de previsibilidad en el trabajo** se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Diseñar e implantar un Plan de Comunicación Interna que incluya:
 - Protocolo de Bienvenida.
 - Comunicación de novedades que afectan a cada servicio.
 - Foro de discusión permanente abierto a la plantilla.
 - Participación directa del trabajador y trabajadora en los ámbitos relacionados con su trabajo.
- Diseñar e implantar un Plan de Gestión del conocimiento que permita la fluidez de intercambio y la accesibilidad de la información-comunicación.
- Redacción de Manuales de Procedimiento que posibiliten desarrollar correctamente las tareas habituales.

9. FIRMAS

 Fdo: Iñigo Apellaniz Jefe del Servicio de Prevención	 Fdo: Iñigo Isasi Jefe del Servicio de PAS	 Fdo: Begoña Palacios Técnica del Servicio de PDI
 Fdo: Gabi Elkoroaristizabal Delegado de prevención LAB	 Fdo: Zulema Fdz.-Barredo Delegada de prevención CCOO	 Fdo: José Manuel Méndez Delegado de prevención UGT
 Fdo: Iñigo Pascual Coordinador Prevención SGS	 Fdo: Nerea Lacambra Técnica de prevención SGS	

En Leioa, a 30 de enero de 2014

ANEXO I. Cuestionario para la evaluación de riesgos



CoPsoQ istas21

versión 1.5

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

Versión media para unidades de 25 y más trabajadores/as

Adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague,
(CoPsoQ) (Versión 1.5,2010)

Empresa: Universidad del País Vasco /
Euskal Herriko Unibertsitatea

Fecha de respuesta: febrero- abril de 2013

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorárlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes elegir la respuesta que consideres que describe mejor tu situación** por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: "siempre /muchas veces/algunas veces/sólo alguna vez /nunca"). En otras preguntas no se trata de marcar una opción, sino de responder con un número. En la última página tienes un espacio para aportar cualquier comentario que quieras realizar respecto a este cuestionario y tus condiciones de trabajo. **Si tienes más de un empleo**, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en la UPV/EHU.

Forma de recogida del cuestionario: Los cuestionarios realizados de forma presencial en sala que se designe ante la presencia de los miembros del **Grupo de Trabajo** se depositarán en sobre cerrado.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la Administración: **Iñigo Apellaniz** (Jefe del servicio de prevención de la UPV/EHU), **Iñigo Isasi** (Jefe del servicio de personal PAS de la UPV/EHU) y **Begoña Palacios** (Técnico del servicio de personal PDI de la UPV/EHU); **Zulema Fernández – Barredo** (CCOO), **Gabi Elkoroaristizabal** (LAB) y **José Manuel Méndez** (UGT), delegados / as de prevención; y **Nerea Lacambra e Iñigo Pascual** (Técnicos de prevención de SGS TECNOS, empresa colaboradora). Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros a través de la dirección de correo: riesgospsicosociales@ehu.es.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales analizados. Todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACION.

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1. Eres:

- Mujer
- Hombre

2. ¿Qué edad tienes?

- Menos de 30 años
- Entre 30 y 39 años
- Entre 40 y 49 años
- Entre 50 y 59 años
- Más de 60 años

3. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas |
| <input type="checkbox"/> Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas |
| <input type="checkbox"/> Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas |
| <input type="checkbox"/> Sólo hago tareas muy puntuales |
| <input type="checkbox"/> No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas |

4. Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>				

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal.

5. En general, dirías que tu salud es:

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

6. Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases.
Responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas	<input type="checkbox"/>				
b) Estoy tan sana/o como cualquiera.	<input type="checkbox"/>				
c) Creo que mi salud va a empeorar.	<input type="checkbox"/>				
d) Mi salud es excelente.	<input type="checkbox"/>				

7. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas,	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>					
b) ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>					
c) ¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?	<input type="checkbox"/>					
d) ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>					
e) ¿Te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>					
f) ¿Te has sentido llena/o de vitalidad?	<input type="checkbox"/>					
g) ¿Has tenido mucha energía?	<input type="checkbox"/>					
h) ¿Te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/>					
i) ¿Te has sentido cansada/o?	<input type="checkbox"/>					

8. ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas? Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas,	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente	<input type="checkbox"/>				
b) No he podido dormir bien	<input type="checkbox"/>				
c) He estado irritable	<input type="checkbox"/>				
d) Me he sentido agobiado/a	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	<input type="checkbox"/>				
f) ¿Te ha faltado el aire?	<input type="checkbox"/>				
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	<input type="checkbox"/>				
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/>				
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	<input type="checkbox"/>				
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?	<input type="checkbox"/>				
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	<input type="checkbox"/>				
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	<input type="checkbox"/>				

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

- 9. Indica en qué Lugar de Trabajo trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.**

(opciones Araba)

<input type="checkbox"/> FACULTAD DE FARMACIA
<input type="checkbox"/> FACULTAD DE LETRAS
<input type="checkbox"/> FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE
<input type="checkbox"/> E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (ALAVA)
<input type="checkbox"/> E.U. DE MAGISTERIO DE VITORIA-GASTEIZ
<input type="checkbox"/> E.U. DE TRABAJO SOCIAL
<input type="checkbox"/> E.U. DE INGENIERÍA DE VITORIA-GASTEIZ
<input type="checkbox"/> INSTITUTOS, UNIDADES Y OTROS
<input type="checkbox"/> VICERRECTORADO Y VICEGERENCIA DEL CAMPUS DE ALAVA (incluido Aulario Las Nieves, Centro Lucio Lascaray, Aulas de Experiencia y Servicio de Deportes)
<input type="checkbox"/> CIDIR DE ALAVA
<input type="checkbox"/> OTROS SERVICIOS CENTRALES EN ALAVA
<input type="checkbox"/> BIBLIOTECA ALAVA

(opciones Bizkaia)

<input type="checkbox"/> FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
<input type="checkbox"/> FACULTAD DE BELLAS ARTES
<input type="checkbox"/> FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES
<input type="checkbox"/> FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN
<input type="checkbox"/> DERECHO (SECCIÓN DE BIZKAIA)
<input type="checkbox"/> FACULTAD DE MEDICINA Y ODONTOLOGIA
<input type="checkbox"/> E.T.S. DE INGENIERÍA DE BILBAO
<input type="checkbox"/> E.T.S. DE NAUTICA Y MAQUINAS NAVALES
<input type="checkbox"/> E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (BIZKAIA)
<input type="checkbox"/> E.U. DE ENFERMERIA (BIZKAIA)
<input type="checkbox"/> E.U. DE MAGISTERIO DE BILBAO
<input type="checkbox"/> E.U. DE RELACIONES LABORALES
<input type="checkbox"/> E.U. DE INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL (BIZKAIA)
<input type="checkbox"/> E.U. DE INGENIERIA TECNICA DE MINAS Y DE OBRAS PÚBLICAS
<input type="checkbox"/> INSTITUTOS, UNIDADES Y OTROS
<input type="checkbox"/> VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
<input type="checkbox"/> VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA
<input type="checkbox"/> VICEGERENCIA DE CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS
<input type="checkbox"/> VICEGERENCIA DE PERSONAL
<input type="checkbox"/> VICEGERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES, CIDIR CIG Y TELEFONIA
<input type="checkbox"/> VICEGERENCIA DE INFRAESTRUCTURAS Y CONTRATACIÓN
<input type="checkbox"/> OTROS SERVICIOS CENTRALES
✓ RECTORADO Y CONSEJO SOCIAL
✓ SECRETARÍA GENERAL
✓ VICERRECTORADO DEL CAMPUS DE BIZKAIA (incluido Aulas de Experiencia, Colegio Mayor Miguel de Unamuno, Bizkaia Aretoa, Estabulario y Servicio de Deportes)
✓ VICERRECTORADO DE EUSKARA Y PLURILINGÜISMO
✓ VICERRECTORADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PROYECCIÓN UNIVERSITARIA
✓ VICERRECTORADO DE PROFESORADO
✓ VICERRECTORADO DE PROYECCIÓN INTERNACIONAL
✓ VICERRECTORADO DE COORDINACIÓN
✓ VICERRECTORADO DE ALUMNADO
✓ VICERRECTORADO DE CALIDAD E INNOVACIÓN DOCENTE (incluido Campus Virtual)
✓ GERENCIA
✓ VICEGERENCIA DE CAMPUS DE BIZKAIA (incluido guardería y aulario)
✓ CLÍNICA ODONTOLÓGICA
✓ SERVICIO EDITORIAL
✓ ZUBIRIA, LARRAKO ETA BASOKO ETXEAK
✓ OTROS
<input type="checkbox"/> BIBLIOTECA BIZKAIA

(opciones Gipuzkoa)

- FACULTAD DE QUIMICA
 - FACULTAD DE DERECHO (GIPUZKOA)
 - FACULTAD DE INFORMATICA
 - FACULTAD DE FILOSOFIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
 - FACULTAD DE PSICOLOGIA
 - E.T.S. DE ARQUITECTURA
 - E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (GIPUZKOA)
 - E.U. DE ENFERMERIA (GIPUZKOA)
 - E.U. DE MAGISTERIO DE DONOSTIA-SAN SEBASTIAN
 - E.U. POLITÉCNICA DE DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN
 - E.U. DE INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL DE EIBAR
 - INSTITUTOS, UNIDADES Y OTROS
 - VICERRECTORADO Y VICEGERENCIA DE CAMPUS DE GIPUZKOA (incluido Aulario Barriola, Aulas de Experiencia, Edificio Korta y Servicio de Deportes)
 - CIDIR DE GIPUZKOA
 - OTROS SERVICIOS CENTRALES EN GIPUZKOA
 - BIBLIOTECA GIPUZKOA



10. Señala el Puesto de trabajo que ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción

PUESTOS DE DIRECCIÓN Y JEFATURAS DE SERVICIO

- ✓ Director/a de la Biblioteca Universitaria
- ✓ Jefe de Administración
- ✓ Jefe de Servicio de Administración de Nóminas
- ✓ Jefe de Servicio de Campus
- ✓ Jefe de Servicio de Gestión Académica
- ✓ Jefe de Servicio de P.A.S.
- ✓ Jefe de Servicio de P.D.I.
- ✓ Jefe de Servicio de Proyectos e Infraestructuras
- ✓ Jefe de Servicio de SGIker
- ✓ Jefe del Servicio de Contabilidad
- ✓ Jefe del Servicio de Contratación y Compras
- ✓ Jefe del Servicio de Control Interno
- ✓ Jefe del Servicio de Estudios de Grado
- ✓ Jefe del Servicio de Estudios de Postgrado
- ✓ Jefe del Servicio de Gestión y Control de Fondos Externos
- ✓ Jefe del Servicio de Patrimonio
- ✓ Jefe del Servicio de Presupuestos
- ✓ Jefe del Servicio de Prevención
- ✓ Jefe del Servicio Editorial
- ✓ Responsable de Gestión Económica de Investigación
- ✓ Director Adjunto de Recursos de Información Electrónica y Subdirección de la Biblioteca Universitaria
- ✓ Director/a Adjunto Biblioteca de Campus y Jefe de Área de Biblioteca Universitaria
- ✓ Jefe de Área de Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Biblioteca
- ✓ Responsable de Servicio Biblioteca
- ✓ Jefe del Servicio de Arquitectura y Obras
- ✓ Director CIG
- ✓ Jefe de Clientes y Coordinador Araba
- ✓ Jefe de Producción y Coordinador Bizkaia
- ✓ Jefe de Proyectos y Coordinador Gipuzkoa

JEFATURAS DE SECCIÓN

- ✓ Jefe de Sección de Proyectos
- ✓ Responsable Biblioteca de Centro
- ✓ Responsable de Sección Biblioteca
- ✓ Jefe de la Oficina de Apoyo a la Investigación
- ✓ Jefe de la Sección de Alumnos
- ✓ Jefe de la Sección de Compras
- ✓ Jefe de la Sección de Contratación
- ✓ Jefe de la Sección de Convocatorias y Concursos
- ✓ Jefe de la Sección de P.A.S.
- ✓ Jefe de la Sección de Profesorado
- ✓ Jefe de la Unidad de Ayudas y Convocatorias
- ✓ Jefe de la Unidad de Enseñanzas Propias
- ✓ Jefe de la Unidad de Nóminas
- ✓ Jefe de la Unidad de Títulos
- ✓ Jefe de Sección de Contabilidad Analítica
- ✓ Jefe de Sección de Contabilidad Patrimonial



- ✓ Jefe de Sección de Gestión Académica
- ✓ Jefe de Sección de Master y Doctorado
- ✓ Jefe de Sección de Planes de Estudios, Centros y Departamentos
- ✓ Jefe de Sección de Servicios Generales
- ✓ Jefe de Secretaría General
- ✓ Jefe de Técnicos Letrados de Secretaría General
- ✓ Jefe Sección de Contab. Presupuestaria
- ✓ Resp. Oficina de Transfer. de Invest.
- ✓ Responsable del Área Sanitaria
- ✓ Responsable del Área Técnica
- ✓ Técnico de Selección y Provisión
- ✓ Técnico Responsable de Relaciones Laborales y Atenciones Sociales
- ✓ Coordinador de Traductores-intérpretes castellano<>euskeria
- ✓ Director Técnico
- ✓ Responsable de Deportes
- ✓ Responsable de Área TIC
- ✓ Responsable de Sección TIC
- ✓ Responsable Infraestructuras y Serv. de Telecomunicaciones
- ✓ Responsable de Estabulario

PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN Y TÉCNICOS MEDIOS

- ✓ Auditor/a
- ✓ D.U.E. de Empresa
- ✓ Jefe de Gabinete de Estudios, Planif. y Form. de Personal
- ✓ Letrado Asesor
- ✓ Médico del Trabajo
- ✓ Persona Técnica en Medio Ambiente
- ✓ Responsable de Estudios, Documentación y Proyectos
- ✓ Responsable Técnico de la Oficina de Comunicación
- ✓ Técn. de Seguimiento y Control Presupuestario
- ✓ Técnico de Archivo General
- ✓ Técnico de Campus
- ✓ Técnico de Centro
- ✓ Técnico de Contratación
- ✓ Técnico de e-learning
- ✓ Técnico de Gestión de Investigación
- ✓ Técnico de Gestión Económica
- ✓ Técnico de Gestión Económica de Investigación
- ✓ Técnico de Gestión Medioambiental
- ✓ Técnico de Igualdad
- ✓ Técnico de Marketing y Publicidad
- ✓ Técnico de Mejora de la Gestión
- ✓ Técnico de Organización
- ✓ Técnico de Orientación
- ✓ Técnico de Planificación Lingüística
- ✓ Técnico de Plantilla Docente
- ✓ Técnico de Plantillas
- ✓ Técnico de Plurilingüismo
- ✓ Técnico de Prevención
- ✓ Técnico de Proyectos
- ✓ Técnico de Proyectos Internacionales
- ✓ Técnico de Registros, Riesgos y Seguros
- ✓ Técnico de Relaciones con los Medios de Comunicación
- ✓ Técnico de Relaciones Internacionales

- ✓ Técnico de Retribuciones y Seguridad Social
 - ✓ Técnico de Secretaría General
 - ✓ Técnico de Traducción de Textos Académicos
 - ✓ Técnico de Transferencia de Tecnología y Conocimiento
 - ✓ Técnico Económico
 - ✓ Técnico Formación y Estudios
 - ✓ Técnico Inspector de Servicios
 - ✓ Técnico Jurídico del Servicio de PDI
 - ✓ Técnico Letrado
 - ✓ Técnico Medio de Extensión Cultural
 - ✓ Técnico Normalización Euskera
 - ✓ Técnico Responsable de la Oficina de Ayuda al Desarrollo
 - ✓ Técnico Responsable en Discapacidades
 - ✓ Delineante
 - ✓ Documentalista
 - ✓ Técnico de Deportes
 - ✓ Técnico de Evaluación
 - ✓ Técnico de Promoción y Distribución
 - ✓ Técnico de Secretaría Editorial
 - ✓ Traductor-intérprete: castellano<>euskeria
 - ✓ Aparejador
 - ✓ Técnico de Proyectos, Obras e Instal.

PERSONAL ADMINISTRADOR DE CENTRO Y CAMPUS

- Administrador de Barriola
 - Administrador Vicerrectorado Campus
 - Administrador/a A
 - Administrador/a B
 - Coordinador/a

AYUDANTES, TECS. AUXS. Y AUXILIARES DE BIBLIOTECA

- ✓ Ayudante de Biblioteca
 - ✓ Auxiliar Administrativo Biblioteca
 - ✓ Encargado de Gestión Económica de Documentación
 - ✓ Encargado Sala de Alumnos y Centros
 - ✓ Técnico Auxiliar de Biblioteca

JEFATURAS DE NEGOCIADO Y SIMILARES

- ✓ Administrativo Extensión Universitaria
 - ✓ Jefe de Negociado
 - ✓ Responsable de Área
 - ✓ Responsable de Control y Gestión del Patrimonio
 - ✓ Coordinador Oficiales Expresión Artís. y Corp.
 - ✓ Encargado del Servicio de Correspondencia
 - ✓ Responsable de Reprografía (Serv. Editorial)
 - ✓ Responsable de Mantenimiento

ADMINISTRATIVOS/AS Y SECRETARIAS DE CARGOS

- ✓ Administrativo
 - ✓ Administrativo General
 - ✓ Administrativo Servicios, Obras y Equipamiento
 - ✓ Advo. Relaciones Internacionales S.C.
 - ✓ Auxiliar Responsable de Nóminas
 - ✓ Auxiliar Responsable de Seguridad Social
 - ✓ Habilitado de Servicios Centrales
 - ✓ Responsable Administrativo del Gabinete Técnico de Euskera
 - ✓ Responsable de Apoyo Multimedia
 - ✓ Responsable de Archivo
 - ✓ Responsable de Inventario
 - ✓ Responsable Equipamiento General y Científico
 - ✓ Secretaria/o de Departamento
 - ✓ Secretaria/o Cargo Directivo (Centros)
 - ✓ Secretaria/o de Cargo Directivo
 - ✓ Secretaria/o del Rector

AUXILIARES Y TELEFONISTAS

- ✓ Auxiliar Administrativo
 - ✓ Auxiliar de Contabilidad
 - ✓ Telefonista

PERSONAL INFORMÁTICO Y MULTIMEDIA

- ✓ Analista de Sistemas
 - ✓ Analista Aplicaciones
 - ✓ Consultor
 - ✓ Oficial de Audiovisuales
 - ✓ Operador
 - ✓ Programador
 - ✓ Responsable de Seguridad LOPD
 - ✓ Responsable de SIC
 - ✓ Técnico de Medios Audiovisuales
 - ✓ Técnico de Sistemas
 - ✓ Técnico de Sistemas CIDIR
 - ✓ Técnico de Sistemas-Proyectos
 - ✓ Técnico Especialista en Sistemas Multimedia
 - ✓ Técnico Especialista Informático

PERSONAL TÉCNICO Y OFICIAL DE LABORATORIO

- ✓ Auxiliar de Clínica
 - ✓ Auxiliar de Química
 - ✓ Oficial de Estabulario
 - ✓ Oficial de Laboratorio
 - ✓ Oficial del Taller Anatómico
 - ✓ Técnico de Apoyo a la Docencia e Investigación
 - ✓ Técnico de SGiker
 - ✓ Técnico Especialista Laboratorio
 - ✓ Técnico Grupo III (Animalario)

PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y ALMACÉN

- ✓ Mantenimiento de Centro
- ✓ Oficial de Mantenimiento
- ✓ Peón Especialista
- ✓ Responsable de Almacén
- ✓ Subalterno Almacén Clínica Odontológica

PORTERIAS MAYORES

- ✓ Portero Mayor

OTRO PERSONAL SUBALTERNO

- ✓ Ayudante de Correo
- ✓ Encargado Inst. Deportivas
- ✓ Subalterno/a
- ✓ Subalterno/a Biblioteca

OTRO PERSONAL LABORAL PAS

- ✓ Controladora de Lavandería y Limpieza
- ✓ Educador Infantil
- ✓ Impresor
- ✓ Oficial de Expresión Artística y Corporal
- ✓ Operaria de Lavandería y Limpieza
- ✓ Piloto
- ✓ Responsable de Reprografía
- ✓ Teclista
- ✓ Técnico Especialista de Apoyo Educativo
- ✓ Técnico de Redes

CARGO ACADEMICO CON EXENCION DE DOCENCIA Y /O RETRIBUCION

COMPLEMENTARIA

PROFESORADO CATEDRÁTICO

PROFESORADO TITULAR

PROFESORADO AGREGADO

PERSONAL INVESTIGADOR

PROFESORADO ADJUNTO

PROFESORADO ASOCIADO

PROFESORADO COLABORADOR

PROFESORADO LABORAL INTERINO

PROFESORADO AYUDANTE ,VISITANTE Y OTROS

11. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- No
 - Generalmente de nivel superior
 - Generalmente de nivel inferior
 - Generalmente del mismo nivel
 - Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
 - No lo sé

12. En el último año, ¿la dirección o tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- Siempre
 - Muchas Veces
 - Algunas Veces
 - Sólo alguna vez
 - Nunca

13. En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc)?

- Siempre
 - Muchas veces
 - Algunas veces
 - Sólo alguna vez
 - Nunca

14. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría profesional que tienes reconocida salarialmente?

- Sí
 - No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
 - No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
 - No lo sé

15. Desde que entraste en la UPV/EHU , ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- Si
- No

16. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la UPV/EHU?

- Menos de 6 meses.
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta de 10 años

- Más de 10 años y hasta 20 años
- Más de 20 años y hasta 30 años
- Más de 30 años

17. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la UPV/EHU ?

- PDI Funcionario
- PDI Laboral permanente
- PDI Laboral temporal
- PAS Funcionario de carrera
- PAS Funcionario interino
- PAS Laboral fijo
- PAS Laboral temporal

18. Tu contrato es

- A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)
- A tiempo completo
- A tiempo parcial

19. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Otros horarios

20. ¿Qué días de la semana trabajas?

- De lunes a viernes
- De lunes a viernes con sábados

21. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

22. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

23. ¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes establecido trabajar?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

24. Indica cuántas horas trabajaste la semana pasada para la UPV/EHU.

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

25. Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

- 300 euros o menos
- Entre 301 y 450 euros
- Entre 451 y 600 euros
- Entre 601 y 750 euros
- Entre 751 y 900 euros
- Entre 901 y 1.200 euros
- Entre 1.201 y 1.500 euros
- Entre 1.501 y 1.800 euros
- Entre 1.801 y 2.100 euros
- Entre 2.101 y 2.400 euros
- Entre 2.401 y 2.700 euros
- Entre 2.701 y 3.000 euros
- Más de 3000 euros

26. Tu salario es

- Fijo
- Una parte fija y otra variable.
- Todo variable (a destajo, a comisión)

27. ¿Tu trabajo está bien pagado?

- Sí
- No

IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.

28. Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones. Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				

29. Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual. Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>				
f) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>				
g) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>				
h) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>				

30. Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual. Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieras?	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	<input type="checkbox"/>				
f) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>				
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input type="checkbox"/>				
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input type="checkbox"/>				

31. Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>				
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	<input type="checkbox"/>				
g) ¿Tu trabajo es variado?	<input type="checkbox"/>				
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	<input type="checkbox"/>				
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	<input type="checkbox"/>				
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	<input type="checkbox"/>				
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	<input type="checkbox"/>				
l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	<input type="checkbox"/>				

32. Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	Muy preocupa do	Bastante preocupa do	Más o menos preocupa do	Poco preocupa do	Nada preoc u-pado
a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	<input type="checkbox"/>				
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>				
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>				
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	<input type="checkbox"/>				

33. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>				
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	<input type="checkbox"/>				
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>				

34. Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	<input type="checkbox"/>				
b) Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Hablas de tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
f) ¿Hablas con tu superior sobre como llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				

35. Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y / o compañeras de trabajo actualmente. Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>				

36. Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual. Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

¿Tus actuales jefes inmediatos ...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>				
b) planifican bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
c) resuelven bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>				
d) se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	<input type="checkbox"/>				

37. En relación con tu trabajo actual, ¿estás satisfecho/a con...

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?	<input type="checkbox"/>				
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	<input type="checkbox"/>				
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	<input type="checkbox"/>				
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	<input type="checkbox"/>				

38. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/>				
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input type="checkbox"/>				
c) En mi trabajo me tratan injustamente	<input type="checkbox"/>				
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	<input type="checkbox"/>				

Usa este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

ANEXO II. Información previa para adaptar el cuestionario

Anexo V

Es necesario conocer la situación en la universidad respecto a las cuestiones tratadas en las 9 preguntas del cuestionario que se pueden adaptar a la realidad de la UPV/EHU.

El objetivo es conseguir que el cuestionario no identifique a ningún trabajador o trabajadora a la vez que sea operativo para la localización de las exposiciones.

	Nº absolutos de personas en plantilla
SEXO	
HOMBRE	3763
MUJER	3726
EDAD:	
G 2 (menos de 30)	668
G 3 (entre 30 y 39)	1715
G 4(entre 40 y 49)	2178
G 5 (entre 50 y 59)	2250
G 6 (más de 60)	678
ANTIGÜEDAD	
Menos 6 meses	337
Más de 6 meses y hasta 2 años	812
Más de 2 años y hasta 5 años	1058
Más de 5 años y hasta 10 años	1142
Más de 10 años y hasta 20 años	1444
Más de 20 años y hasta 30 años	1826
Más de 30 años	870

RELACIÓN CONTRACTUAL	
PDI.Funcionario	2181
PDI.Laboral permanente	606
PDI.Laboral temporal	2814
PAS.Funcionario de carrera	745
PAS.Funcionario interino	631
PAS.Laboral fijo,	104
PAS.Laboral temporal	408
JORNADA	
Tiempo completo	6071
Tiempo completo con reducción de jornada	90
Tiempo parcial	1328
HORARIO	
Jornada partida (mañana y tarde)	1601
Solo mañanas	47
Solo tardes	96
Otros horarios	5745
DIAS LABORABLES	
Lunes a Viernes	7386
Lunes a Viernes con sábados	103

LUGAR DE TRABAJO	
FACULTAD DE FARMACIA	261
FACULTAD DE LETRAS	372
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	70
E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (ALAVA)	41
E.U. DE MAGISTERIO DE VITORIA-GASTEIZ	97
E.U. DE TRABAJO SOCIAL	36
E.U. DE INGENIERÍA DE VITORIA-GASTEIZ	142
INSTITUTOS, UNIDADES DOCENTES Y OTROS	3
VICERRECTORADO Y VICEGERENCIA DEL CAMPUS DE ALAVA (incluido Aulario las Nieves, Centro Lucio Lascaray, Aulas de experiencia y Servicio de Deportes)	53
CIDIR DE ALAVA	17
OTROS SERVICIOS CENTRALES EN ALAVA	2
BIBLIOTECA ALAVA	29
FACULTAD DE QUIMICA	244
FACULTAD DE DERECHO (GIPUZKOA)	149
FACULTAD DE INFORMATICA	179
FACULTAD DE FILOSOFIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACION	170
FACULTAD DE PSICOLOGIA	158
E.T.S. DE ARQUITECTURA	124
E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (GIPUZKOA)	70
E.U. DE ENFERMERIA (GIPUZKOA)	61
E.U. DE MAGISTERIO DE DONOSTIA-SAN SEBASTIAN	104
E.U. POLITÉCNICA DE DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN	212
E.U. DE INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL DE EIBAR	57
INSTITUTOS, UNIDADES DOCENTES Y OTROS	12
VICERRECTORADO Y VICEGERENCIA DE CAMPUS DE GIPUZKOA (incluido Aulario Barriola, Aulas de Experiencia, Edificio Korta y Servicio de Deportes)	64
CIDIR DE GIPUZKOA	31
OTROS SERVICIOS CENTRALES EN GIPUZKOA	15
BIBLIOTECA GIPUZKOA	39
FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	866
FACULTAD DE BELLAS ARTES	209
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	385
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN	364
DERECHO (SECCIÓN DE BIZKAIA)	54
FACULTAD DE MEDICINA Y ODONTOLOGIA	849
E.T.S. DE INGENIERÍA DE BILBAO	517
E.T.S. DE NAUTICA Y MAQUINAS NAVALES	54
E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES (BIZKAIA)	94
E.U. DE ENFERMERIA (BIZKAIA)	63

E.U. DE MAGISTERIO DE BILBAO	170
E.U. DE RELACIONES LABORALES	65
E.U. DE INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL (BIZKAIA)	180
E.U. DE INGENIERIA TECNICA DE MINAS Y DE OBRAS PÚBLICAS	79
INSTITUTOS, UNIDADES Y OTROS	20
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	59
VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA	86
VICEGERENCIA DE CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS	33
VICEGERENCIA DE PERSONAL	63
VICEGERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES, CIDIR CIG Y TELEFONIA	118
VICEGERENCIA DE INFRAESTRUCTURAS Y CONTRATACIÓN	64
OTROS SERVICIOS CENTRALES (RECTORADO, SECRETARIA GENERAL, CONSEJO SOCIAL, OTROS VICERRECTORADOS Y VICEGERENCIAS...)	228
BIBLIOTECA BIZKAIA	49

PUESTO DE TRABAJO			
PAS	HOMBRES	MUJERES	Total
PUESTOS DE DIRECCIÓN Y JEFATURAS DE SERVICIO	37	52	89
JEFATURAS DE SECCIÓN	19	34	53
PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN Y TÉCNICOS MEDIOS	82	161	243
PERSONAL ADMINISTRADOR DE CENTRO Y CAMPUS	9	28	37
AYUDANTES, TECS. AUXS. Y AUXILIARES DE BIBLIOTECA	16	77	93
JEFATURAS DE NEGOCIADO Y SIMILARES	10	70	80
ADMINISTRATIVOS/AS Y SECRETARIAS DE CARGOS	34	209	243
AUXILIARES Y TELEFONISTAS	51	330	381
PERSONAL INFORMÁTICO Y MULTIMEDIA	136	37	173
PERSONAL TÉCNICO Y OFICIAL DE LABORATORIO	114	68	182
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y ALMACÉN	43	3	46
PORTERÍAS MAYORES	48	34	82
OTRO PERSONAL SUBALTERNO	81	78	159
OTRO PERSONAL LABORAL PAS	12	19	31

PUESTO DE TRABAJO			
PDI	HOMBRES	MUJERES	Total
CARGO ACADEMICO CON EXENCION DE DOCENCIA Y/O RETRIBUCION COMPLEMENTARIA	351	240	591
PROFESORADO CATEDRÁTICO	269	85	354
PROFESORADO TITULAR	774	598	1372
PROFESORADO AGREGADO	177	148	325
PERSONAL INVESTIGADOR	507	640	1147
PROFESORADO ADJUNTO	72	94	166
PROFESORADO ASOCIADO	443	228	671
PROFESORADO COLABORADOR	134	116	250
PROFESORADO LABORAL INTERINO	272	339	611
PROFESORADO AYUDANTE ,VISITANTE Y OTROS	66	46	112

ANEXO III. Circulares Informativas durante el proceso

A lo largo de todo el proceso de **Evaluación de Riesgos Psicosociales** se ha informado a la plantilla mediante la publicación de Circulares Informativas en la página web de la universidad.

Las Circulares Informativas publicadas por el Grupo de Trabajo son las siguientes:

1. Circulares Informativas previas al proceso:

Dirigidas en general a toda la plantilla

Leioa, a 20 de noviembre de 2012.

El Comité de Seguridad y Salud Intercampus de la UPV/EHU acordó el pasado mes de octubre iniciar la evaluación de riesgos psicosociales que se prolongará durante el próximo año 2013 y para la cual solicita la colaboración de toda la plantilla de la UPV/EHU.

La **evaluación de riesgos** es un paso necesario para detectar, prevenir y/o corregir las posibles situaciones problemáticas relacionadas con los riesgos psicosociales. No es un fin en sí mismo ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento. Es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva.

La Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea quiere para sus trabajadores y trabajadoras, un ambiente de trabajo saludable, amable y respetuoso, exento de factores de riesgos psicosociales.

Los **factores de riesgos psicosociales** son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. Se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afectan, además de a la salud de los trabajadores y trabajadoras, al desempeño del trabajo.

El método a utilizar para realizar la evaluación será el denominado ISTAS 21 (www.istas21.com). Para ello se ha constituido un Grupo de Trabajo compuesto por 3 Delegados/as de Prevención y 3 miembros de la Administración que desde hoy llevarán a la práctica dicha evaluación y ponen a su disposición los siguientes elementos:

1.- Página web (<http://go.ehu.es/arriskupsikosozialak>) o <http://go.ehu.es/riesgospsicossociales>) incluyendo toda información que se vaya generando, a medida que la evaluación vaya avanzando.

2.- Correo electrónico (riesgospsicossociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es), a donde podrán dirigirse para preguntar cuantos aspectos puedan ser de su interés.

Durante el mes de enero se llevarán a cabo charlas de divulgación por Campus, ampliando la información y la concienciación necesaria para realizar dicha evaluación de riesgos psicosociales.

Contando de antemano con su colaboración se despide atentamente,

Firmado:

Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

Dirigidas a los Decanos-Directores.

Leioa, a 20 de noviembre de 2012.

Estimado Sr/a. Decano/a, Director/a,

El Comité de Seguridad y Salud Intercampus de la UPV/EHU acordó el pasado mes de octubre iniciar la evaluación de riesgos psicosociales que se prolongará durante el próximo año 2013 y para la cual solicita la colaboración de toda la plantilla de la UPV/EHU.

El método a utilizar para realizar la evaluación será el denominado ISTAS 21 (www.istas21.com). Para ello se ha constituido un Grupo de Trabajo compuesto por 3 Delegados/as de Prevención y 3 miembros de la Administración que desde hoy llevarán a la práctica dicha evaluación y ponen a su disposición los siguientes elementos:

1.-Página web (<http://go.ehu.es/arriskupsikosozialak>) o <http://go.ehu.es/riesgospsicossociales>) incluyendo toda información que se vaya generando, a medida que la evaluación vaya avanzando.

2.- Correo electrónico (riesgospsicossociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es), a donde podrán dirigirse para preguntar cuantos aspectos puedan ser de su interés.



Durante el mes de enero se llevarán a cabo charlas de divulgación por Campus, ampliando la información y la concienciación necesaria para realizar dicha evaluación de riesgos psicosociales.

Le solicitamos por la presente su colaboración y la inclusión de un punto en el orden del día de la próxima Junta de Centro/Facultad titulado “Evaluación de riesgos psicosociales”, con el fin de poder presentar dicha evaluación en su seno y responder a las posibles preguntas que se planteen.

Para ello le ruego que nos envíe la convocatoria de dicha Junta a la dirección de correo electrónico riesgospsicossociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es y un miembro del Grupo de Trabajo acudirá a la misma para presentar el proceso en curso.

Le adjunto la circular emitida hoy mediante los medios habituales a toda la comunidad universitaria.

Contando de antemano con su colaboración se despide atentamente

Firmado:

Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

Dirigidas a los Vicerrectores.

Leioa, a 20 de noviembre de 2012.

Estimado Sr/a. Vicerrector/a,

El Comité de Seguridad y Salud Intercampus de la UPV/EHU acordó el pasado mes de octubre iniciar la evaluación de riesgos psicosociales que se prolongará durante el próximo año 2013 y para la cual solicita la colaboración de toda la plantilla de la UPV/EHU.

El método a utilizar para realizar la evaluación será el denominado ISTAS 21 (www.istas21.com). Para ello se ha constituido un Grupo de Trabajo compuesto por 3 Delegados/as de Prevención y 3 miembros de la Administración que desde hoy llevarán a la práctica dicha evaluación y ponen a su disposición los siguientes elementos:

1.- Página web (<http://go.ehu.es/arriskupsikosozialak>) o <http://go.ehu.es/riesgospsicossociales>) incluyendo toda información que se vaya generando, a medida que la evaluación vaya avanzando.

2.- Correo electrónico (riesgospsicosociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es), a donde podrán dirigirse para preguntar cuantos aspectos puedan ser de su interés.

Durante el mes de enero se llevarán a cabo charlas de divulgación por Campus, ampliando la información y la concienciación necesaria para realizar dicha evaluación de riesgos psicosociales.

Le solicitamos por la presente su colaboración y la inclusión de un punto en el orden del día de la próxima Junta de Campus titulado “Evaluación de riesgos psicosociales”, con el fin de poder presentar dicha evaluación en su seno y responder a las posibles preguntas que se planteen.

Para ello le ruego que nos envíe la convocatoria de dicha Junta a la dirección de correo electrónico riesgospsicosociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es y un miembro del Grupo de Trabajo acudirá a la misma para presentar el proceso en curso.

Le adjunto la circular emitida hoy mediante los medios habituales a toda la comunidad universitaria.

Contando de antemano con su colaboración se despide atentamente

Firmado:

Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

2. Circulares Informativas sobre el cuestionario:

Previas al cuestionario

EVALUACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: RIESGOS PSICOSOCIALES

Estimada compañera, estimado compañero;

La UPV/EHU ha acordado iniciar la Evaluación de Riesgos Psicosociales de todas sus trabajadoras y trabajadores. El objetivo es analizar los aspectos relacionados con la organización del trabajo, las exigencias de la tarea que se desarrolla y las relaciones sociales que pueden afectar al bienestar y la salud de su personal, para con posterioridad implementar las medidas preventivas.

Esta evaluación tendrá lugar en dos fases: la primera, la cumplimentación de un cuestionario (del 1/2/13 al 30/4/13) y la segunda, informar al conjunto de la plantilla de los

resultados y poner en marcha las medidas correctoras que se consideren apropiadas (del 1/5/13 al 31/12/13).

El cuestionario es anónimo. Cada persona de la plantilla de la UPV/EHU recibirá durante la primera semana de febrero de 2013 un correo electrónico de la dirección Istas-noreply@sgs.com con la encuesta y un usuario con contraseña aleatoria, **no quedando registrada vinculación alguna entre el destinatario y el usuario.**

Es importante que NO borre dicho correo, pues NO se generará un segundo, con el fin de que cada trabajadora o trabajador solo responda a una única encuesta.

El cuestionario podrá ser respondido on-line desde cualquier ordenador o bien de manera presencial, en las salas reservadas para tal fin con el asesoramiento de un miembro del Grupo de Trabajo, bien on-line, bien en formato papel. Podrá consultar el calendario de salas reservadas, días y horarios en www.ehu.es.

Existe más información a su disposición en la página principal de la UPV/EHU, y mediante correo electrónico (riesgospsicosociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es) podrá dirigirse al Grupo de Trabajo para preguntar cuantos aspectos sean de su interés.

Muchas gracias por su colaboración. Atentamente,

Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

POR UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE ¡PARTICIPA!

Durante el proceso de respuesta al cuestionario

Leioa, a 13 de febrero de 2013.

EVALUACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: RIESGOS PSICOSOCIALES

Estimada compañera, estimado compañero;

La UPV/EHU ha iniciado la Evaluación de Riesgos Psicosociales de todas sus trabajadoras y trabajadores.

Esta evaluación tiene lugar en dos fases: la primera, **la cumplimentación de un cuestionario (del 4/2/13 al 30/4/13)** y la segunda, informar al conjunto de la plantilla de

los resultados y poner en marcha las medidas correctoras que se consideren apropiadas (del 1/5/13 al 31/12/13).

Son ya 1110 las personas que han contestado al cuestionario durante la primera semana, lo cual supone el 15 % de la plantilla de la UPV/EHU.

Queremos agradecer desde aquí su participación y animar al resto de la plantilla pidiéndoles que cumplimenten la encuesta.

Para ello recordar que el pasado 4 de febrero hemos recibido un correo electrónico de la dirección Istas-noreply@sgs.com con la encuesta y un usuario con contraseña aleatoria, **no quedando registrada vinculación alguna entre el destinatario y el usuario**. El cuestionario es anónimo. Para aclarar cualquier duda al respecto consulte el siguiente enlace: <http://goo.gl/BavFB>.

El cuestionario puede ser respondido on-line desde cualquier ordenador o bien de manera presencial, en las salas reservadas para tal fin con el asesoramiento de un miembro del Grupo de Trabajo, bien on-line, bien en formato papel. Puede ya consultar el calendario de salas reservadas, días y horarios en www.ehu.es.

Existe más información a su disposición en la página principal de la UPV/EHU, y mediante correo electrónico (riesgospsicosociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es) puede dirigirse al Grupo de Trabajo para preguntar cuantos aspectos sean de su interés.

Muchas gracias por su colaboración. Atentamente,

Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

POR UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE ¡PARTICIPA!

Al final del periodo de respuesta al cuestionario

Leioa, a 22 de abril de 2013.

EVALUACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: RIESGOS PSICOSOCIALES

Estimada compañera, estimado compañero;

El plazo dado para cumplimentar la encuesta para la Evaluación de Riesgos Psicosociales finaliza el próximo 30 de abril de 2013. Con ello finalizará la primera fase.

A continuación, la segunda fase informará al conjunto de la plantilla los resultados y pondrá en marcha las medidas correctoras que se consideren apropiadas (del 1/5/13 al 31/12/13).

Actualmente el número de personas que ha contestado al cuestionario asciende a 1911 lo cual supone el 26 % de la plantilla de la UPV/EHU.

Queremos agradecer desde aquí su participación y animar al resto de la plantilla pidiéndoles que cumplimenten la encuesta.

Para ello recordar que el pasado 4 de febrero hemos recibido un correo electrónico de la dirección Istas-noreply@sgs.com con la encuesta y un usuario con contraseña aleatoria (claves para realizar el cuestionario on-line) en el siguiente link: <https://istas21.es.sgs.com> **no quedando registrada vinculación alguna entre el destinatario y el usuario.** El cuestionario es anónimo. Para aclarar cualquier duda al respecto consulte el siguiente enlace: <http://goo.gl/BavFB>.

El tratamiento de datos de los cuestionarios corresponde a la empresa externa colaboradora SGS TECNOS, quien presentará los resultados a la UPV/EHU preservando el anonimato y confidencialidad de los mismos.

Por motivos de confidencialidad y anonimato, las claves no se vuelven a enviar, son únicas

Existe más información a su disposición en la página principal de la UPV/EHU, y mediante correo electrónico (riesgospsicosociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es) puede dirigirse al Grupo de Trabajo para preguntar cuantos aspectos sean de su interés.

Muchas gracias por su colaboración. Atentamente,

Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

POR UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE ¡PARTICIPA!

3. Circular Informativa sobre resultados de los Informes preliminares

Leioa, a 31 de mayo de 2013.

RESULTADOS PRELIMINARES DE LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

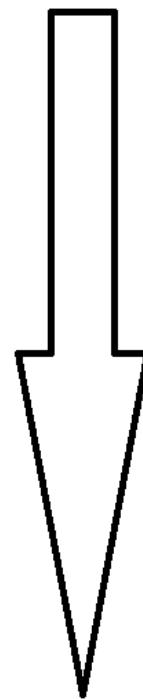
Estimada compañera, estimado compañero;

El pasado 30 de abril de 2013 finalizó el plazo de cumplimentación de cuestionarios para realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales. Con ello finaliza la primera fase del proyecto para proceder a interpretar los resultados y acordar las medidas preventivas.

Se han contabilizado 2033 encuestas lo cual supone la participación del 27,7 % de la plantilla de la UPV/EHU. Queremos agradecer desde aquí su participación.

El tratamiento de datos de los cuestionarios ha correspondido a la empresa externa colaboradora SGS TECNOS, quien ha presentado el pasado 8 de mayo de 2013 los [**resultados globales previos**](#) al análisis ante el Comité de Seguridad y Salud Intercampus.

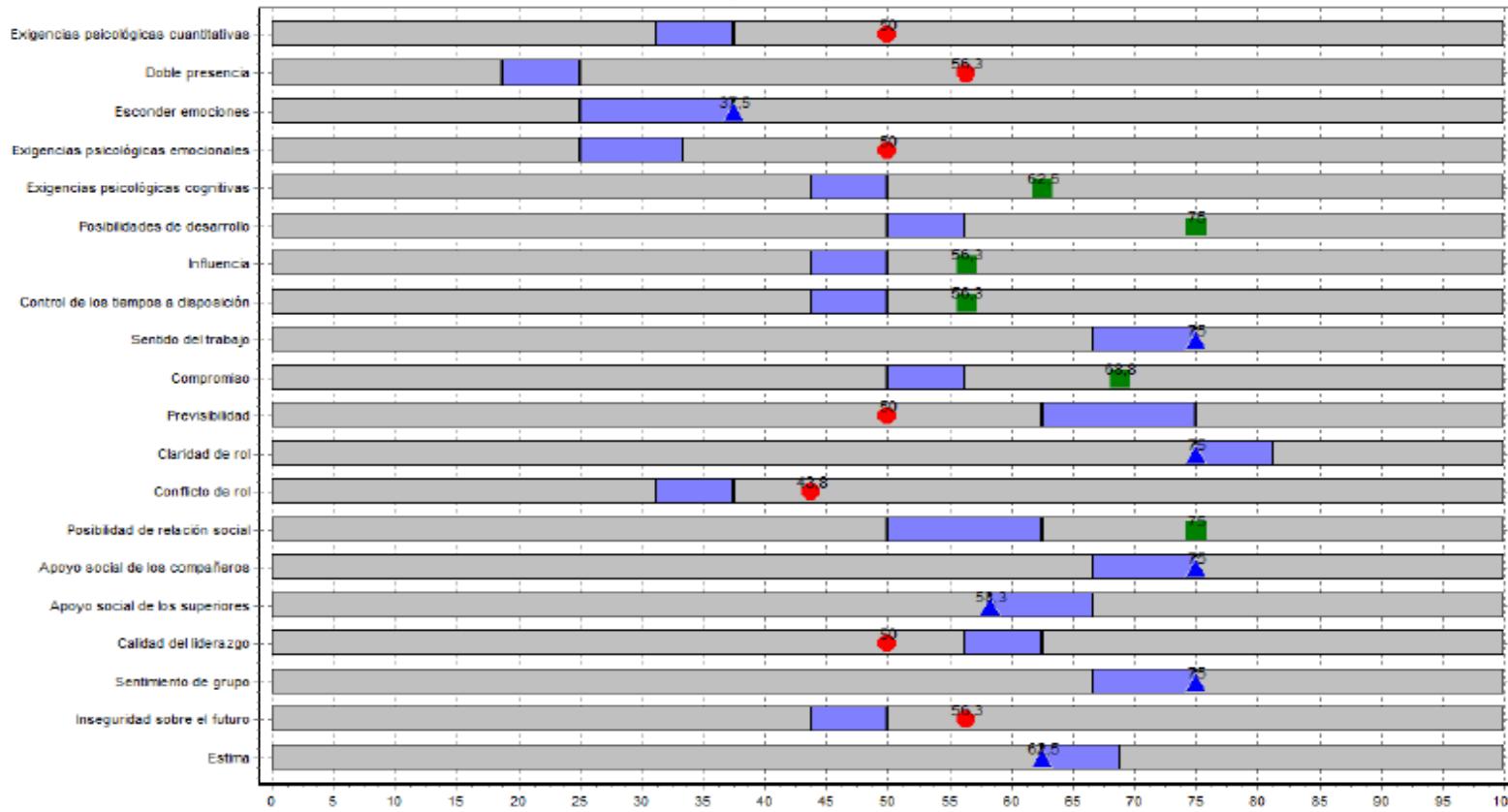
En la siguiente tabla se indica en rojo los aspectos más desfavorables, en verde los más favorables y en azul los aspectos similares en comparación con la población de referencia.



Puntuaciones por encima de los
valores de referencia

Puntuaciones por debajo de los
valores de referencia

Puntuaciones de todas las exposiciones psicosociales de UPV/EHU



Círculo rojo: La universidad se encuentra en peor situación que la población de referencia

Cuadrado verde: La universidad se encuentra en mejor situación que la población de referencia

Triángulo azul: La universidad se encuentra en situación similar a la población de referencia

Fuente: Informe Preliminar de la Evaluación de Riesgos Psicosociales. Metodología CoPsoQ-istas21

El Grupo de trabajo está procediendo a analizar los datos en profundidad y en base a ello dará a conocer la constitución de los **Círculos de prevención** en aquellos Lugares de Trabajo que fuese necesaria la participación de miembros de la plantilla para lograr definir las medidas correctoras.

Existe más información a su disposición en la página principal de la UPV/EHU, y mediante correo electrónico (riesgospsicosociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es) puede dirigirse al Grupo de Trabajo para preguntar cuantos aspectos sean de su interés.

Muchas gracias por su colaboración. Atentamente,

Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

POR UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE ¡PARTICIPA!

4. Circulares Informativas de los Círculos de prevención

Información previa

Leioa, a 28 de junio de 2013.

EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES: CIRCULOS DE PREVENCION

Estimada compañera, estimado compañero;

El pasado 11 de junio, realizamos una reunión de **Grupo de Trabajo**, para trabajar en el origen de las exposiciones y propuestas de medidas preventivas. En esa reunión se decidió crear Círculos de Prevención (diferenciados para personal PAS y PDI).

Los **Círculos de Prevención** son grupos de trabajadores/as reunidos por el Grupo de Trabajo a efectos de consulta sobre alguna cuestión relativa a las condiciones de trabajo relacionadas con las exposiciones desfavorables para la salud con el fin de reducirlas o eliminarlas en origen.

Su **composición** será como máximo de 9 personas y la **participación** es voluntaria:

- un /a representante de los/as trabajadores/as del Grupo de Trabajo
- trabajadores /as expuestos/as
- un/ a moderador/a (técnico de SGS, empresa asesora del proyecto)

Si hay más de 7, la elección de los/as trabajadores/as que tomarán parte en los Círculos de Prevención se efectuara entre los propios trabajadores/as de cada sección. Las **sesiones**

tendrán una duración de 2 horas máximo para trabajadores/as y por separado para los correspondientes mandos. Estas sesiones se harán en tiempo de trabajo. Se convocarán a los/as participantes con antelación.

Tras las sesiones se emitirá un **informe** con el resumen de los distintos planteamientos mantenidos por los/as participantes en la sesión de forma anónima. El informe será puesto a disposición del Grupo de Trabajo que estudiará lo comentado por los/as trabajadores/as para cambiar las condiciones de trabajo y reducir las exposiciones nocivas.

Existe más información a su disposición en la página principal de la UPV/EHU, y mediante correo electrónico (riesgospsicosociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es) puede dirigirse al Grupo de Trabajo para preguntar cuantos aspectos sean de su interés.

Muchas gracias por su colaboración. Atentamente,

Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

POR UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE ¡PARTICIPA!

Constitución de los Círculos de prevención

Leioa, a 23 de septiembre de 2013.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: CONSTITUCIÓN DE LOS CÍRCULOS DE PREVENCIÓN

El pasado 28 de junio se publicó en los tablones la circular del Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos psicosociales sobre la organización de 3 Círculos de Prevención, diferenciados para PAS y PDI, con el objetivo de analizar y proponer medidas preventivas en las áreas más desfavorables en la UPV/EHU. Estas son:

.- **Doble presencia.** Se refiere a la necesidad de responder al trabajo en la universidad y a las responsabilidades familiares al mismo tiempo.

.- **Calidad de liderazgo, previsibilidad y conflicto de rol:** La previsibilidad es la necesidad de disponer de la información adecuada para realizar el trabajo. A ésta hay que unirle la baja calidad de liderazgo detectada, referente a la gestión de equipos humanos y el conflicto de rol, en relación a las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo.

.- **Exigencias psicológicas e inseguridad por el futuro.** Se hace referencia a las exigencias cuantitativas, emocionales y cognitivas requeridas en el trabajo así como a la preocupación en relación a la pérdida de empleo y a cambios no deseados de condiciones de trabajo.



Para ello, se abre hoy un periodo que finaliza el próximo 30 de septiembre para que las personas interesadas en participar en dichos Círculos envíen sus datos mediante correo electrónico a riesgospsicossociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es. Estos son:

Nombre	Apellidos	Ext. Tfno.	PAS/PDI	Centro	Email	Círculo elegido

Tras dicho periodo se notificará la constitución de los círculos y su participación a cada interesado/a, así como información sobre fechas y lugares. En caso de que hubiera más solicitudes que plazas, el Grupo de trabajo realizará una selección teniendo en cuenta los factores (edad, lugar de trabajo, puesto, relación contractual, antigüedad y género) que han obtenido resultados más desfavorables en la encuesta.

Los Círculos se constituirán la primera semana de octubre y el 15 de octubre se organizará una jornada de presentación y formación. Se prevé que los Círculos se reúnan durante el mes de noviembre, en 3 o 4 sesiones de dos horas de duración, dentro del horario de trabajo. Para evitar desplazamientos, se utilizará la videoconferencia si fuera necesario.

Existe más información a su disposición en la web de la UPV/EHU (Servicio de Prevención), y mediante correo electrónico (riesgospsicossociales@ehu.es o arriskupsikosozialak@ehu.es) puede dirigirse al Grupo de Trabajo para preguntar cuantos aspectos sean de su interés.

Muchas gracias por su colaboración. Atentamente,

Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

POR UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE ¡PARTICIPA!

5. Circular Informativa de resultados finales

Leioa, a 13 de marzo de 2014.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: RESULTADOS FINALES

Después de un periodo de elaboración de trabajo de más de un año (octubre-2012-febrero 2014), el Grupo de trabajo ha concluido la Evaluación de Riesgos Psicosociales de la plantilla de la UPV/EHU.

Tras la constitución de los Círculos de Prevención en octubre de 2013, donde tomaron parte 27 trabajadores y trabajadoras de la universidad (8 PDI y 19 PAS), los miembros del Grupo de Trabajo (6) y la técnico de prevención de la empresa colaboradora SGS, se celebraron un total de 18 sesiones donde se discutieron los orígenes de las exposiciones



psicosociales más desfavorables y se propusieron las medidas preventivas para su corrección.

Analizadas las medidas preventivas en el Grupo de Trabajo, el 12 de marzo de 2014 se ha presentado ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral Intercampus el informe final con los resultados y propuestas definitivas.

El informe completo se puede consultar en la página web de la universidad en el enlace:<http://goo.gl/it51P8>

Finalmente el Grupo de Trabajo quiere agradecer su colaboración a todo el personal de la UPV/EHU que ha tomado parte en esta evaluación de los riesgos psicosociales.

Mediante correo electrónico (riesgospsicosociales@ehu.es o arriskupsikoszialak@ehu.es) puede dirigirse al Grupo de Trabajo para preguntar cuantos aspectos sean de su interés.

Atentamente

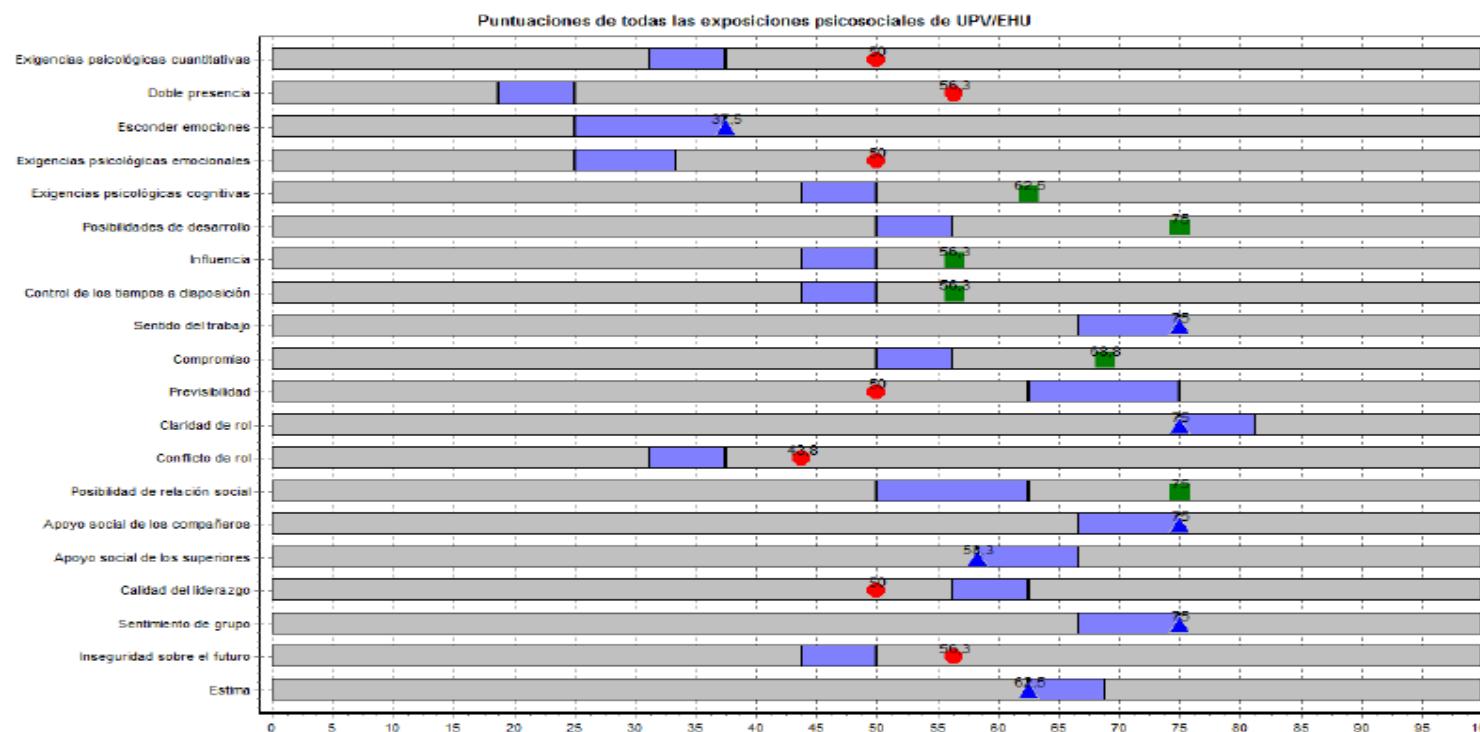
Grupo de Trabajo para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

ANEXO IV. Resultados previos. Informes preliminares

La aplicación informática del método utilizado **CoPsoQ-istas 21** posibilita los informes preliminares previos en formato **pdf** tras la introducción de los datos del cuestionario.

Análisis de los resultados de los informes preliminares

- **Tabla de Puntuaciones medianas:** situación de la UPV/EHU en relación a la población de referencia:



- **Rojo:** peor situación en relación a la población de referencia
 - **Verde:** mejor situación en relación a la población de referencia
 - **Azul:** situación similar a la población de referencia
- **Tabla de Prevalencia:** proporción de trabajadores/as incluidos en cada situación de exposición: 3 terciles (situación más desfavorable, intermedia y más favorable).

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS 	Doble presencia	79	19,6	1,4
	Previsibilidad	61,6	31,1	7,4
	Calidad del liderazgo	57,9	22,8	19,3
	Exigencias psicológicas cuantitativas	53,7	32,7	13,6
	Exigencias psicológicas emocionales	51,1	36,2	12,7
	Exigencias psicológicas cognitivas	50,9	40,2	8,9
	Estima	47,6	31,1	21,2
	Claridad de rol	46,9	39,1	14
	Apoyo social de los superiores	46,5	32,8	20,7
	Inseguridad sobre el futuro	41,8	44,2	14
	Apoyo social de los compañeros	37,6	38,6	23,8
	Posibilidad de relación social	36,8	28,5	34,7
	Sentimiento de grupo	34,4	42,5	23,1
	Conflictivo de rol	31,1	55,8	13,1
	Esconder emociones	29,9	51	19,1
	Influencia	29	30,7	40,4
	Control de los tiempos a disposición	21,6	34,7	43,6
	Compromiso	20,4	28,1	51,4
	Sentido del trabajo	20,2	35,7	44,1
	Posibilidades de desarrollo	11,8	19,8	68,3

- **Rojo:** más desfavorable para la salud
 - **Amarillo:** situación intermedia
 - **Verde:** situación más favorable para la salud
- La tabla anterior muestra las 20 exposiciones ordenadas en función de la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla (Doble presencia) y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable (Posibilidades de desarrollo)
 - Unas altas exigencias cognitivas pueden ser beneficiosas para la salud si se dan en el marco de altas posibilidades de desarrollo. En caso contrario pueden ser negativas

EXPOSICIONES FAVORABLES

Están incluidos los factores de riesgo psicosocial en los que el porcentaje de trabajadores expuestos a la situación más favorable para la salud (color verde) es superior al 33.3%.

Hay 6 factores:

- Posibilidad de desarrollo (68,3%)
- Compromiso (51,4%)
- Sentido del trabajo (44,1%)
- Control de los tiempos a disposición (43,6%)
- Influencia (40,4%)
- Posibilidad de relación social (34,7%)

PRINCIPALES EXPOSICIONES PROBLEMATICAS

Están incluidos los factores de riesgos psicosociales que presentan un % de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud (color rojo) mayor o igual al 50%

Hay 6 factores:

- Doble presencia (79%)
- Previsibilidad (61,6 %)
- Calidad del liderazgo (57,9%)
- Exigencias psicológicas cuantitativas (53,7%)
- Exigencias psicológicas emocionales (51,1%)
- Exigencias psicológicas cognitivas (50,9%)

OTRAS EXPOSICIONES PROBLEMATICAS

Son los factores de riesgo psicosocial en los cuales el porcentaje de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud (color rojo) se sitúa entre el 33.33 y el 50%.

Hay 7 factores:

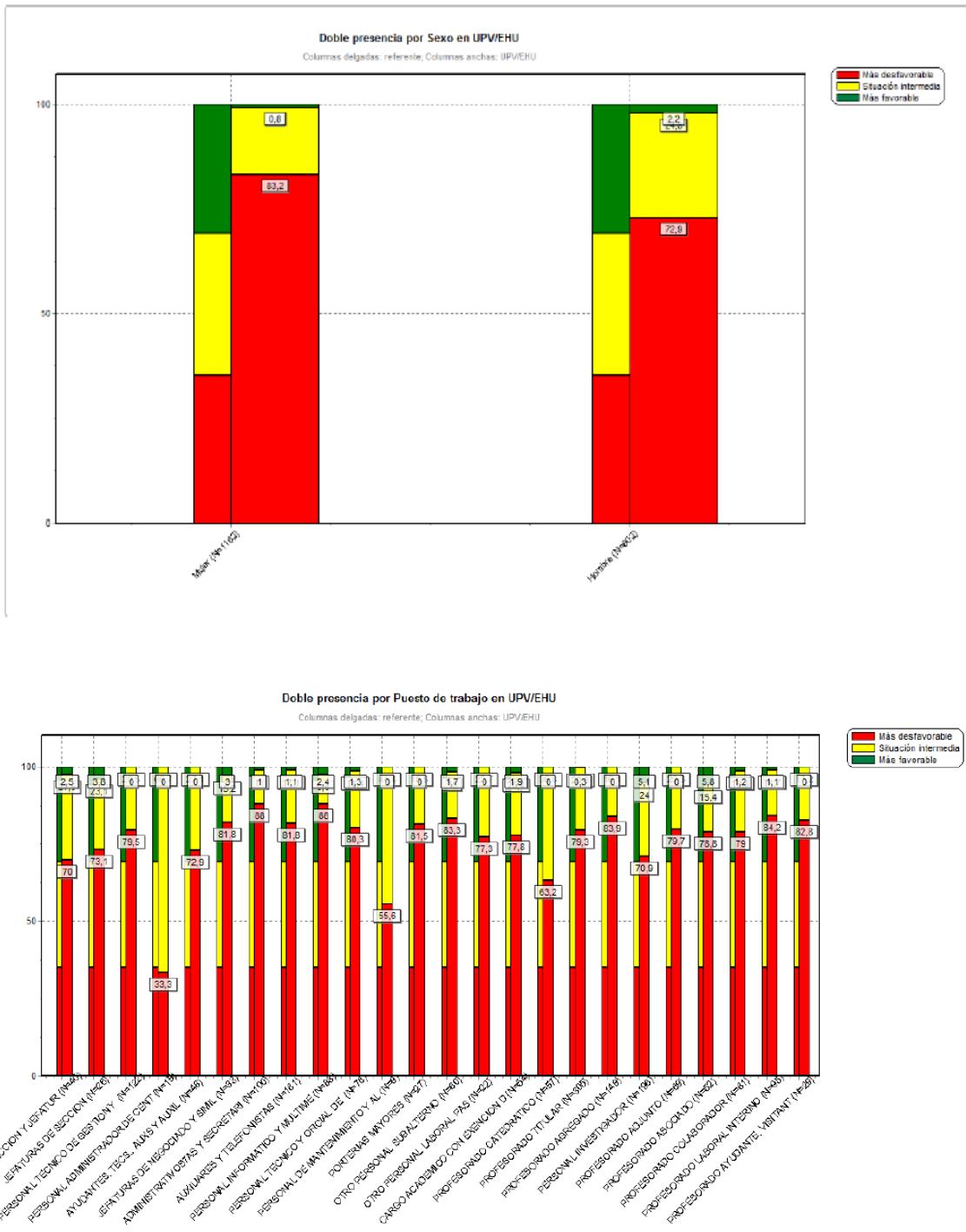
- Estima (47,6%)
- Claridad de Rol (46,9%)
- Apoyo social de los superiores (46,5%)
- Inseguridad sobre el futuro (41,8%)
- Apoyo social de los compañeros (37,6%)

- Posibilidad de relación social (36,8%)
- Sentimiento de Grupo (34,4%)

Se han analizado las exposiciones más problemáticas junto con la inseguridad sobre el futuro y el conflicto de rol debido a que se han obtenido puntuaciones medianas peores en relación a la población de referencia.

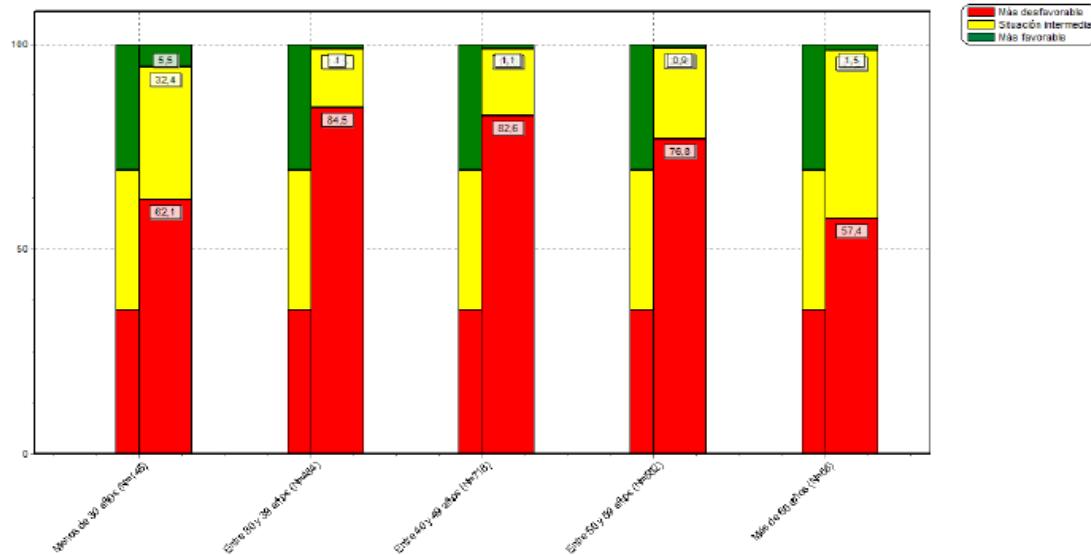
Doble presencia (79%): Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las Exigencias cuantitativas, ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y autonomía sobre ésta.

	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas + Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	Sólo hago tareas muy puntuales + No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	No contesta
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	%	%	%	N
	83,2 [N=1682]	11,4 [N=231]	5,3 [N=108]	[N=12]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	%	%	%	N
	38,8 [N=778]	28,2 [N=566]	32,9 [N=660]	[N=29]
Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	23,5 [N=470]	39,0 [N=778]	37,5 [N=748]	[N=37]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	16,6 [N=331]	40,1 [N=798]	43,2 [N=860]	[N=44]



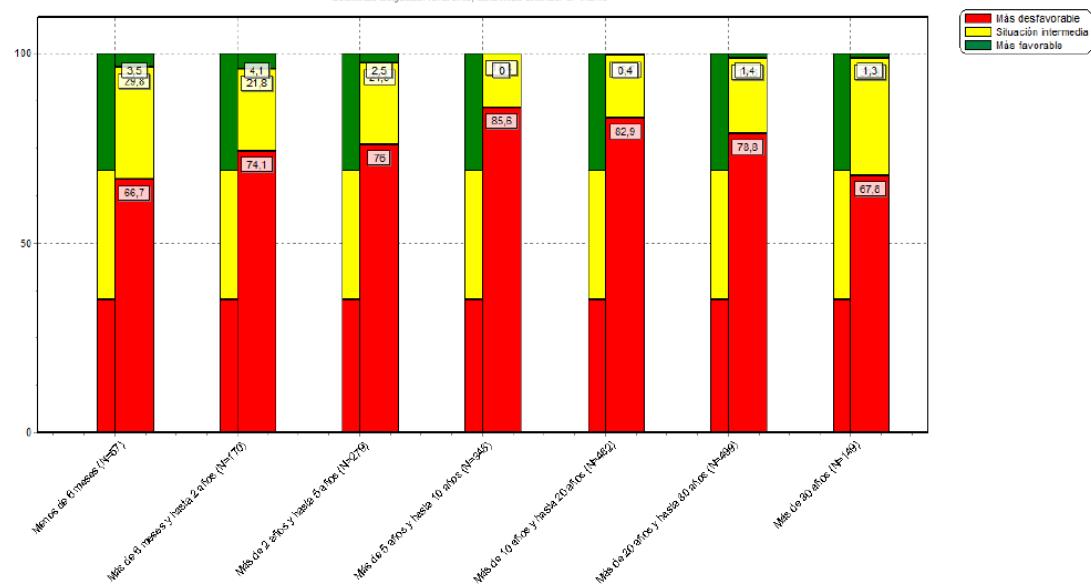
Doble presencia por Edad en UPV/EHU

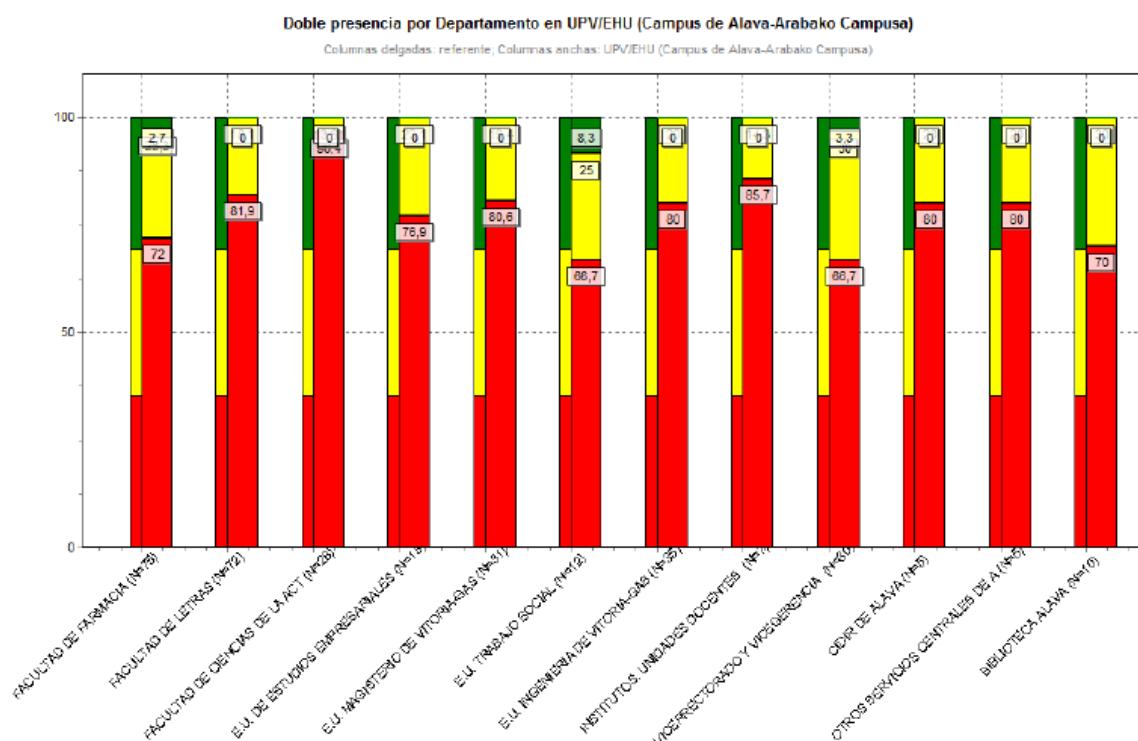
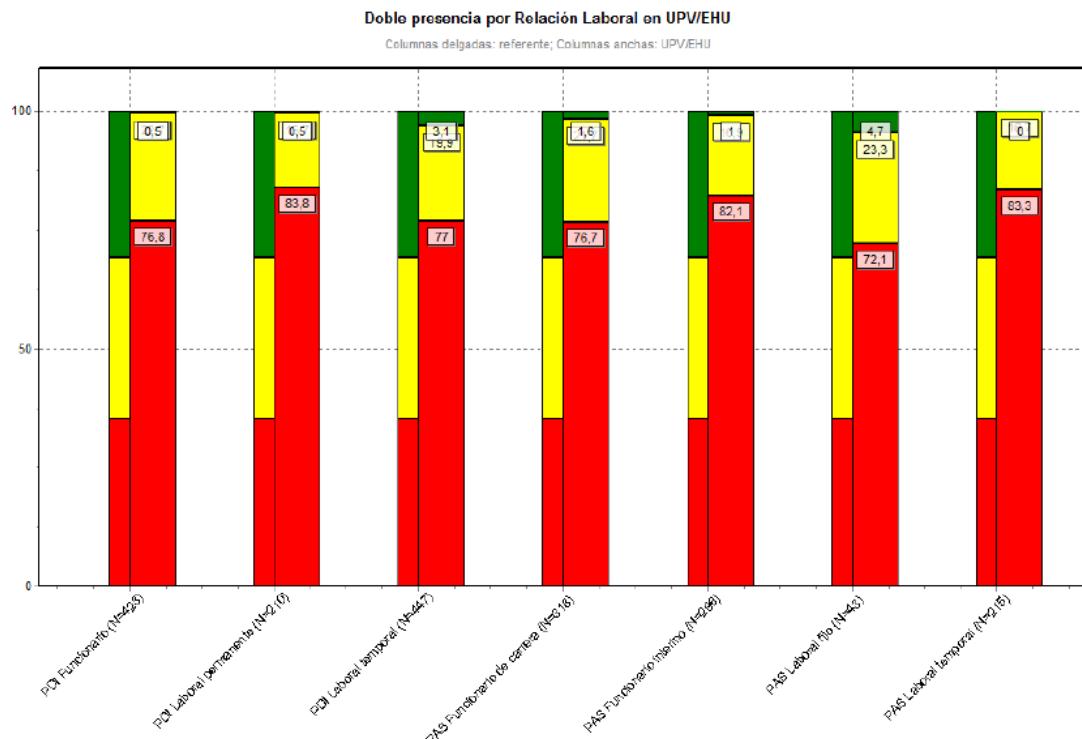
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU



Doble presencia por Antigüedad en UPV/EHU

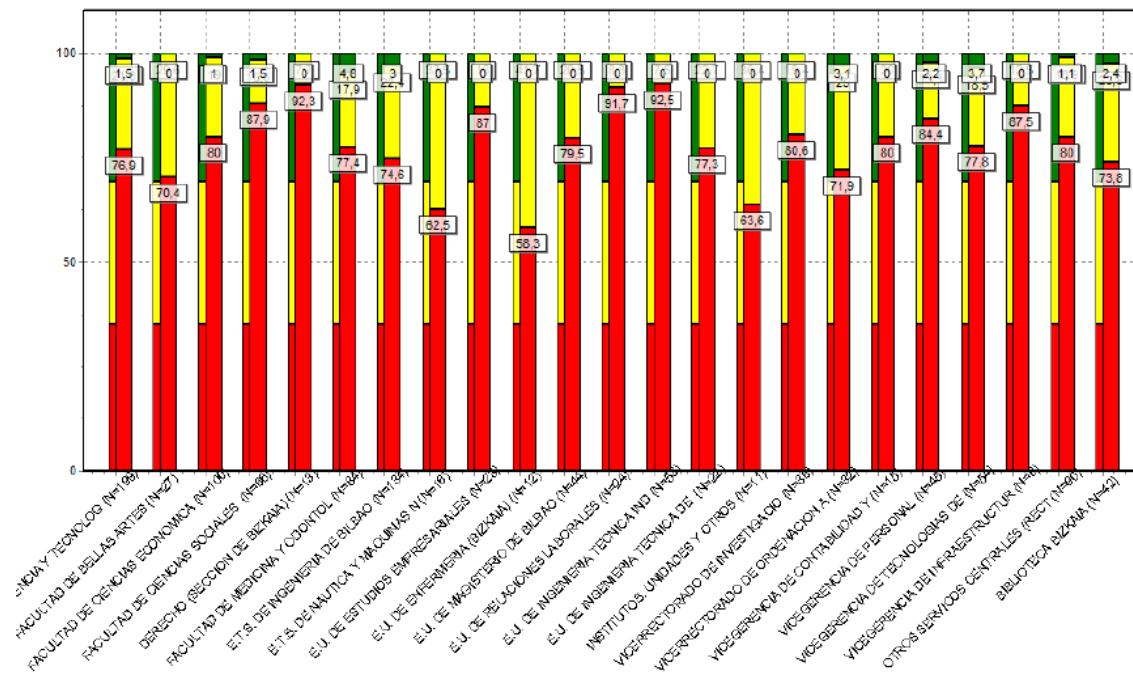
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU





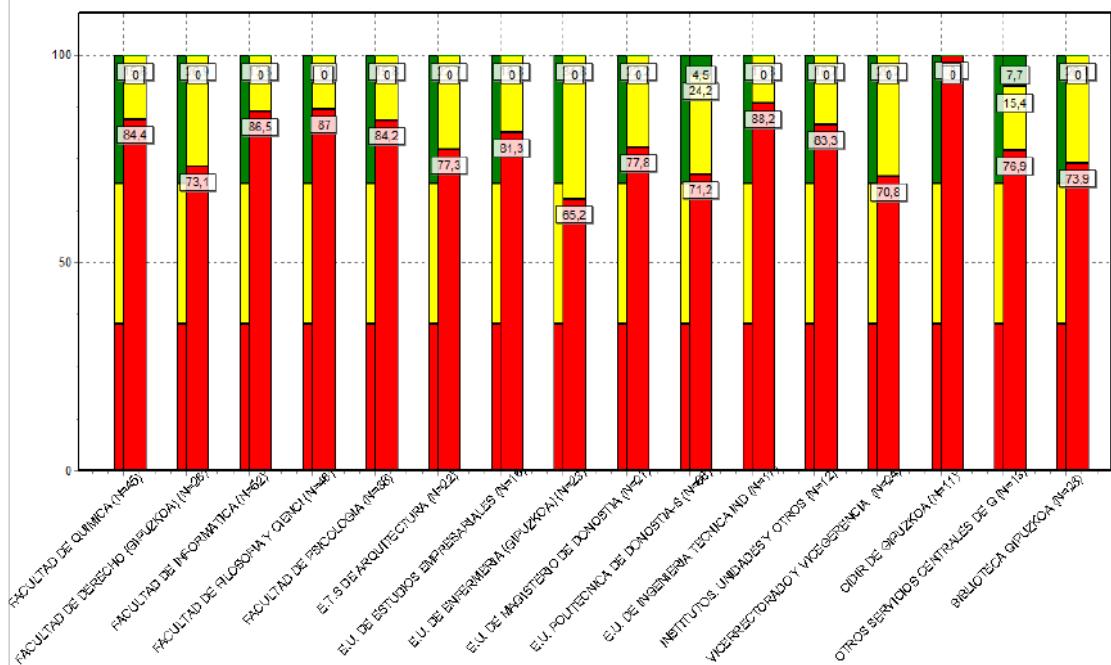
Doble presencia por Departamento en UPV/EHU (Campus de Bizkaia-Bizkaiko Campus)

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Bizkaia-Bizkaiko Campus)



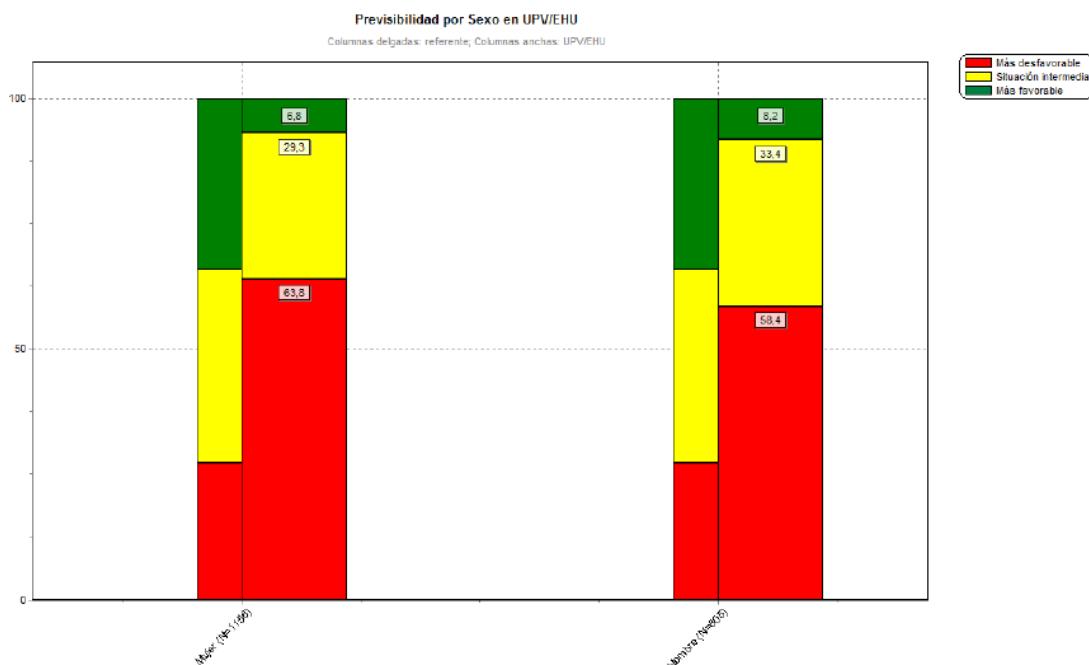
Doble presencia por Departamento en UPV/EHU (Campus de Gipuzkoa - Gipuzkoako Campus)

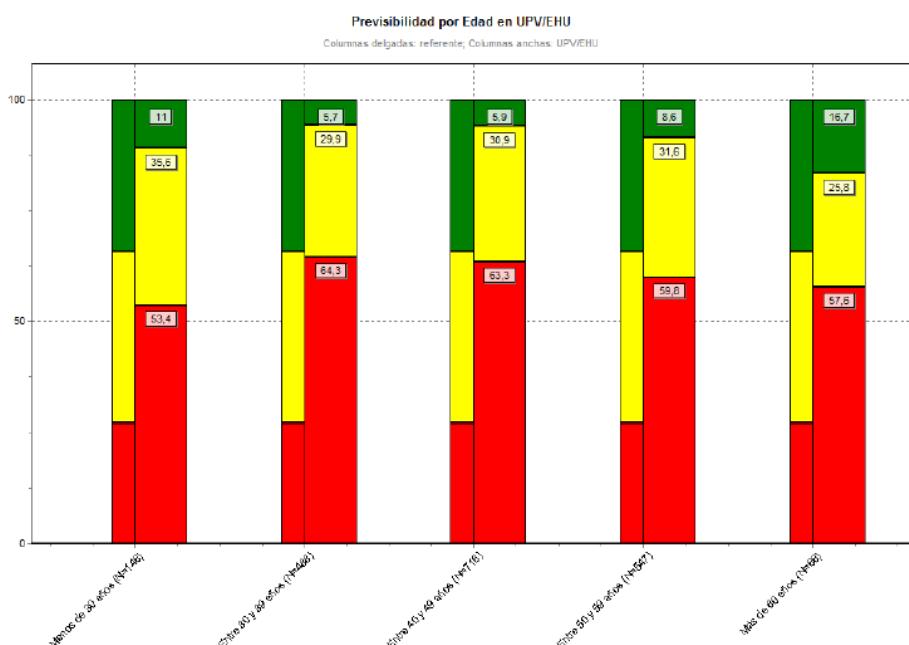
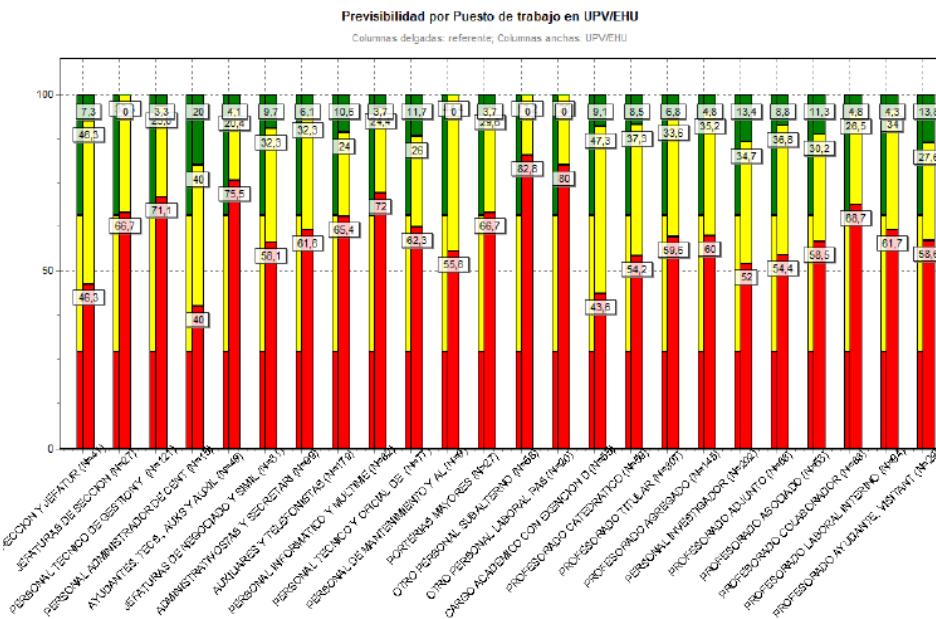
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Gipuzkoa - Gipuzkoako Campus)



Previsibilidad (61.6%): Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfljas y no en las cotidianas del trabajo. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

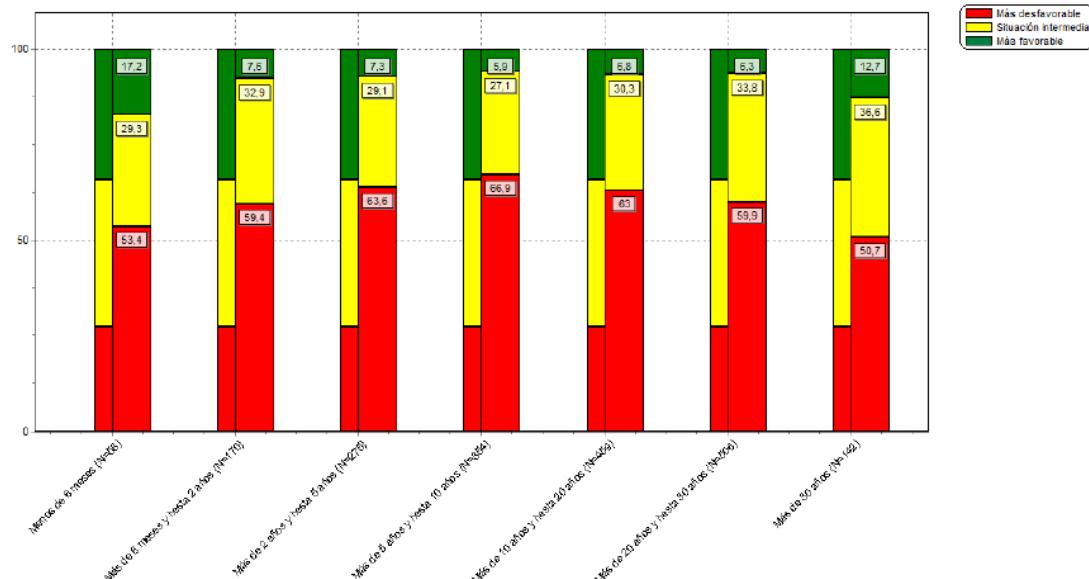
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	23,5 [N=465]	34,8 [N=688]	41,7 [N=824]	[N=56]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	43,1 [N=861]	36,0 [N=719]	20,8 [N=416]	[N=37]





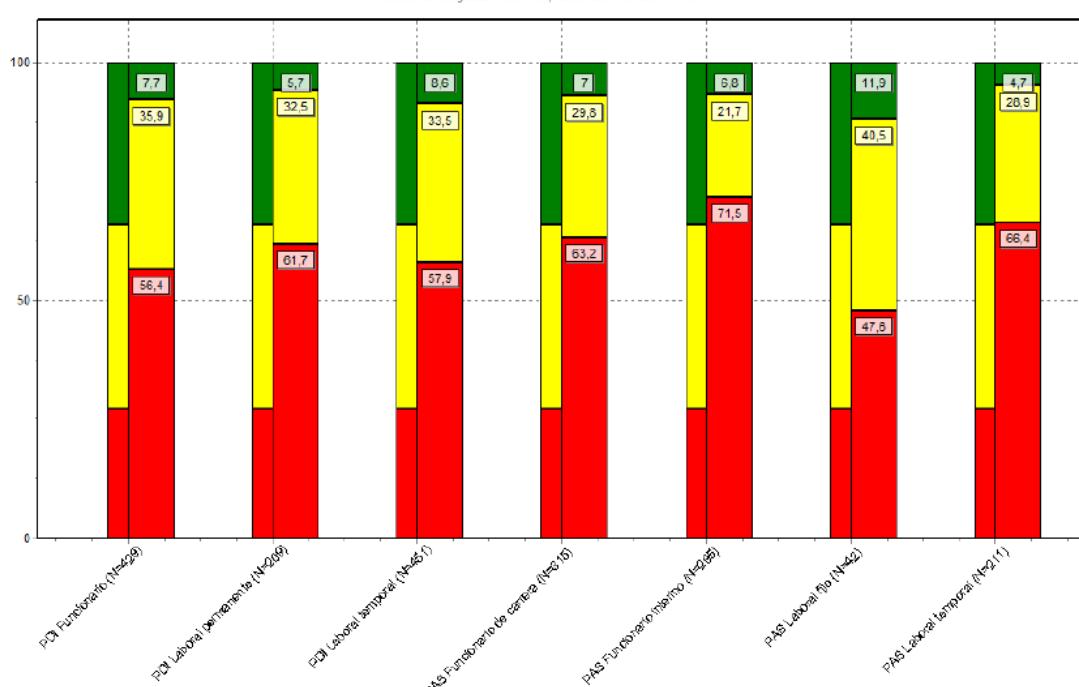
Previsibilidad por Antigüedad en UPV/EHU

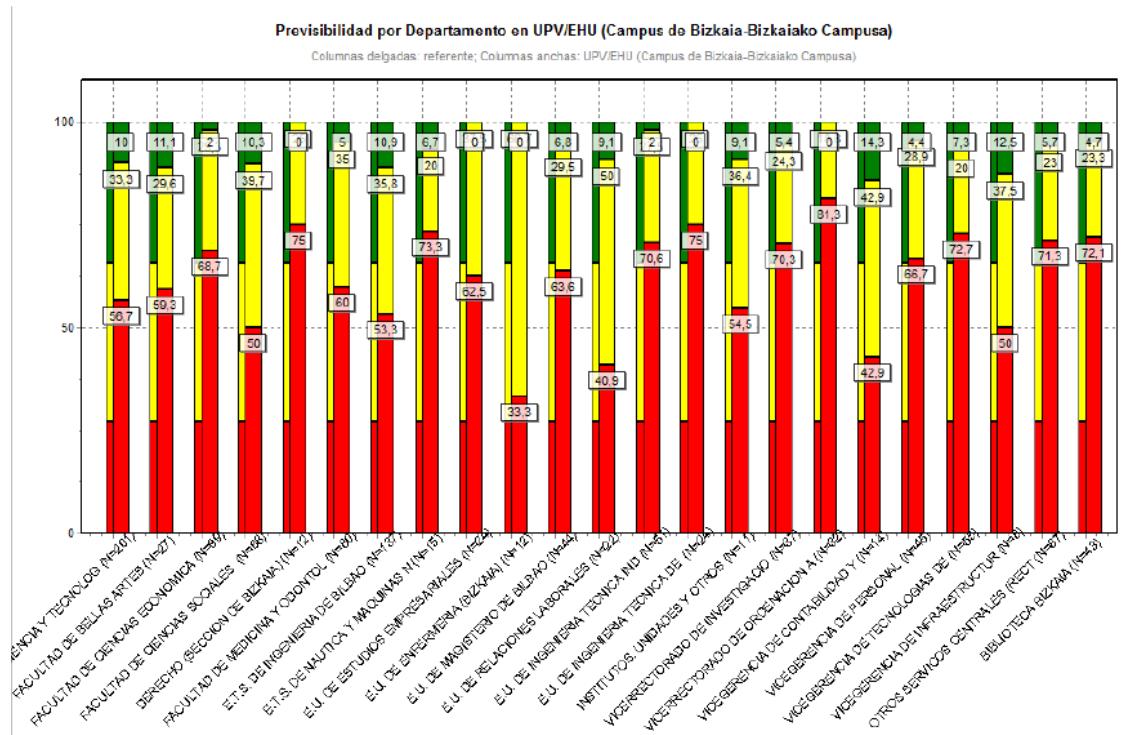
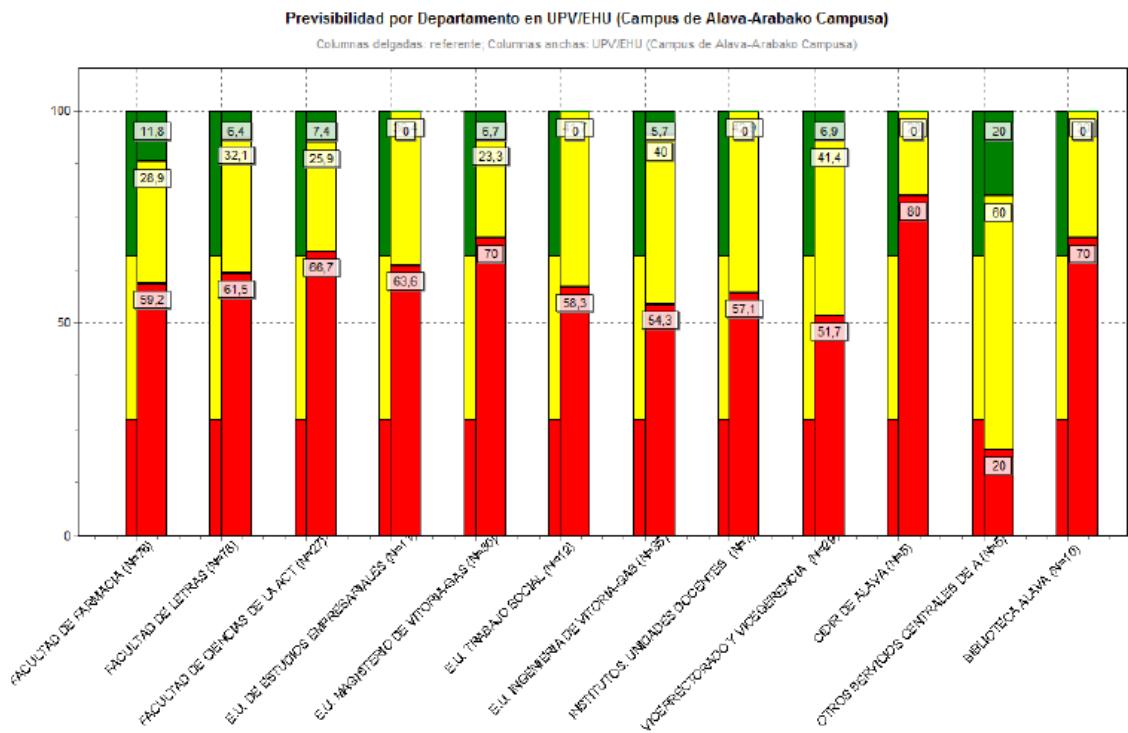
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU

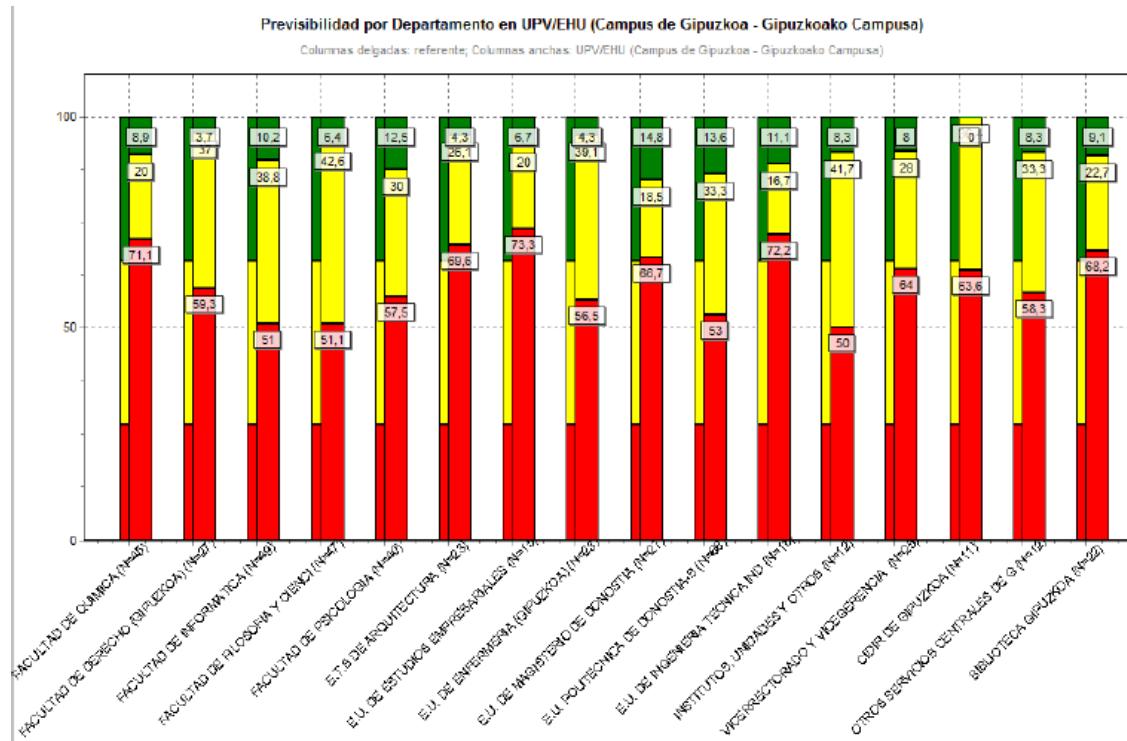


Previsibilidad por Relación Laboral en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU







Calidad de liderazgo (57,9%) Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

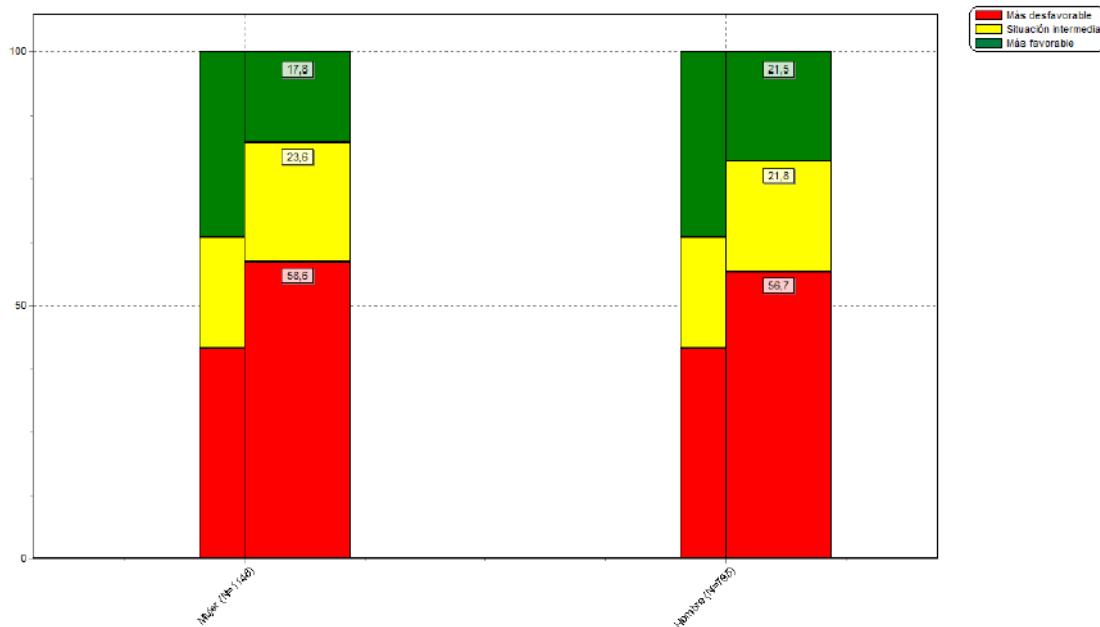
Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Apoyo social de los superiores	46,5	32,8	20,7
--------------------------------	------	------	------

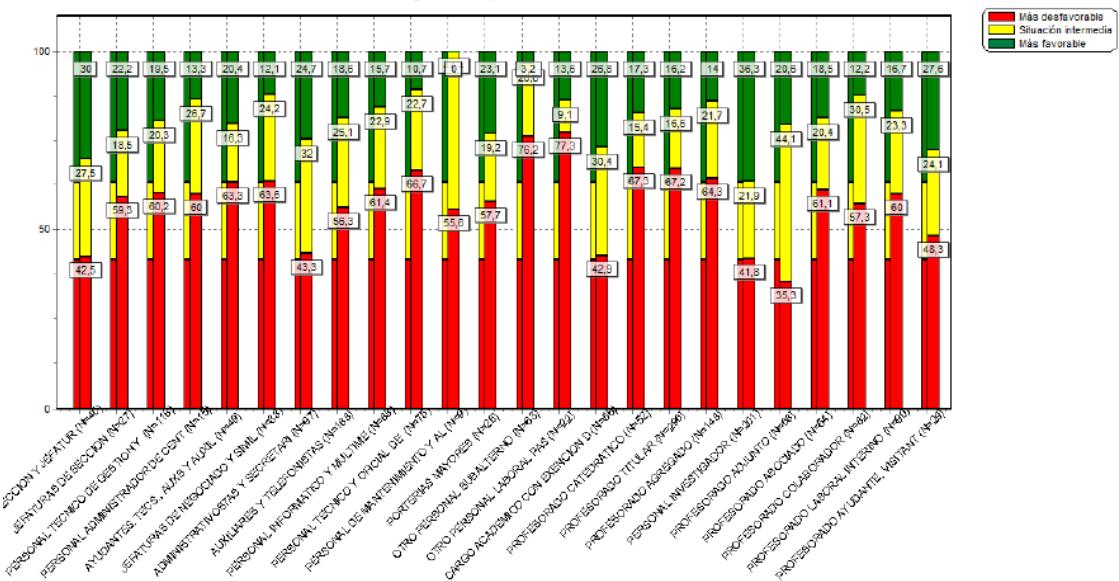
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
Tus actuales jefes inmediatos	%	%	%	N
¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	28,4 [N=561]	29,3 [N=579]	42,2 [N=833]	[N=60]
¿planifican bien el trabajo?	33,3 [N=657]	35,9 [N=708]	30,9 [N=609]	[N=59]
¿resuelven bien los conflictos?	35,0 [N=691]	33,8 [N=667]	31,2 [N=616]	[N=59]
¿se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	36,7 [N=724]	32,7 [N=644]	30,6 [N=603]	[N=62]

Calidad del liderazgo por Sexo en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU

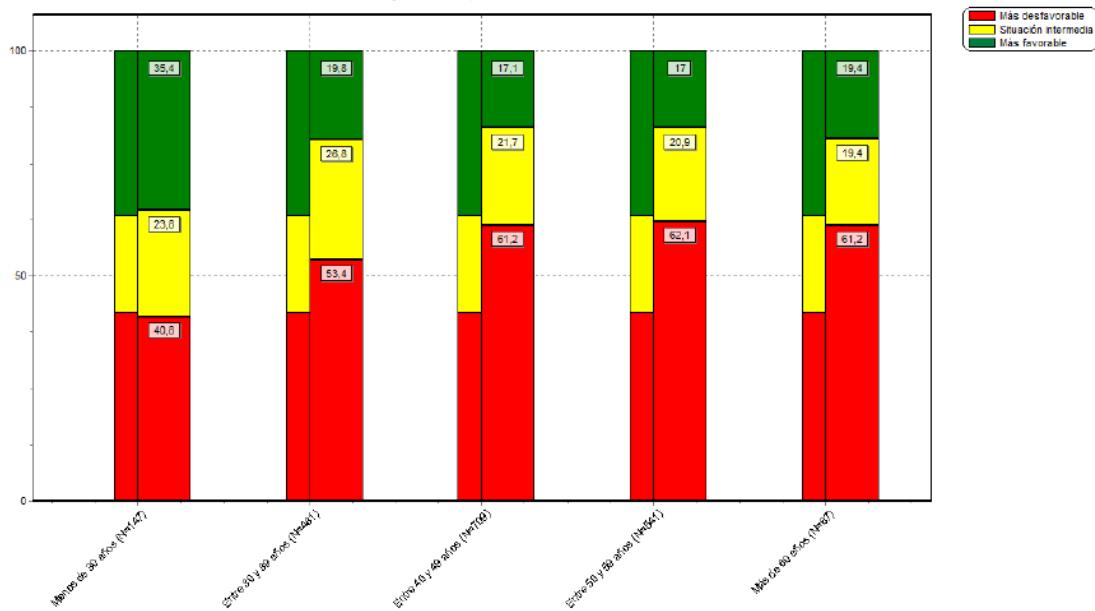

Calidad del liderazgo por Puesto de trabajo en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU



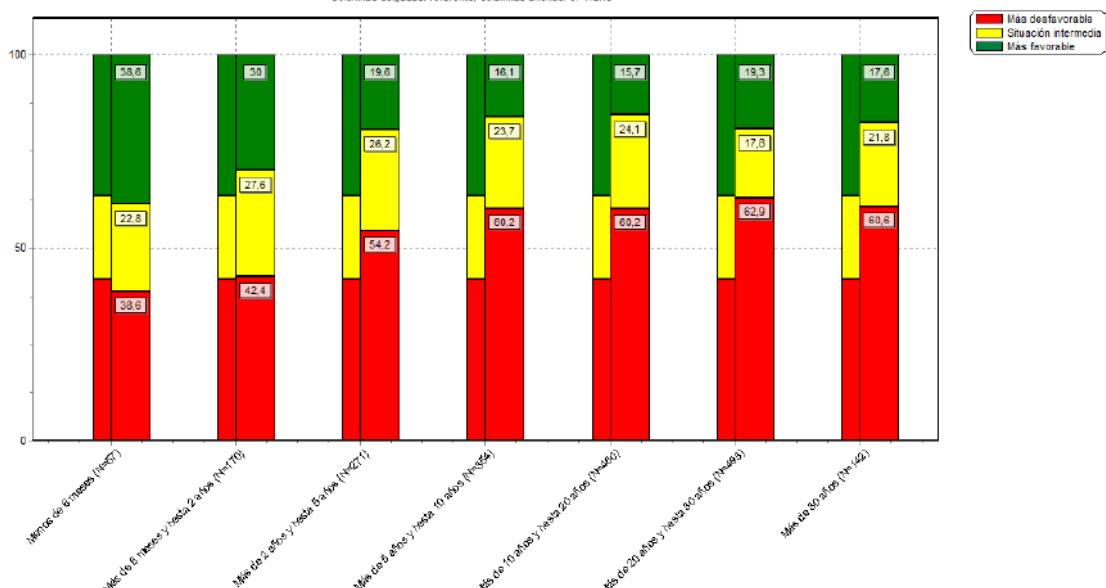
Calidad del Liderazgo por Edad en UPV/EHU

Columnas delgadas: referentes; Columnas anchas: UPV/EHU



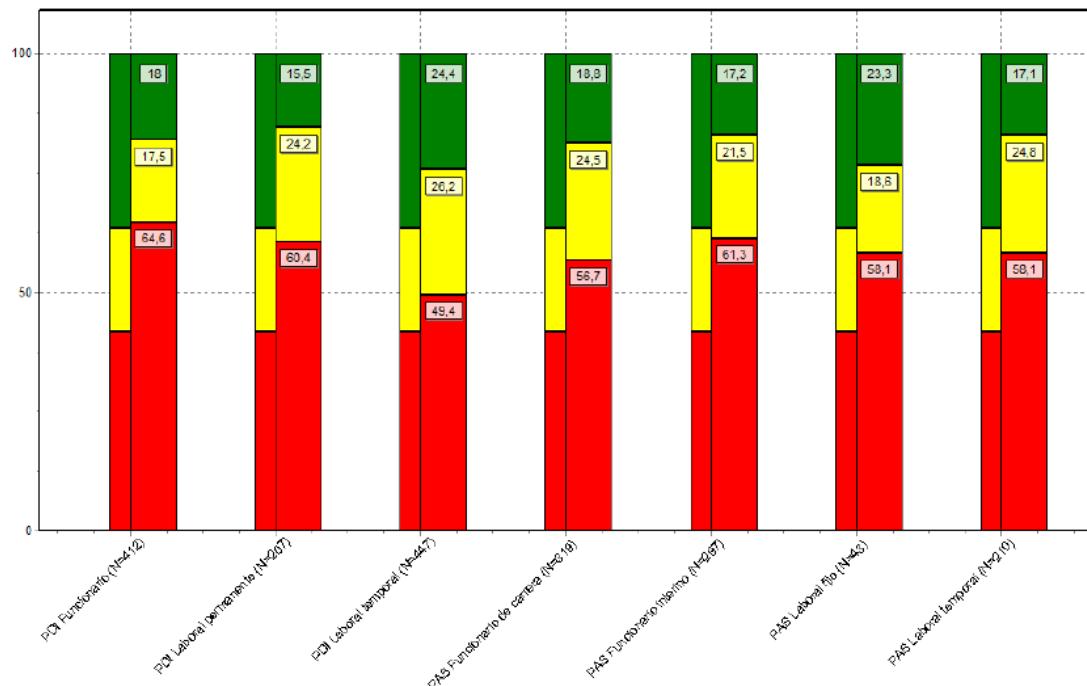
Calidad del Liderazgo por Antigüedad en UPV/EHU

Columnas delgadas: referentes; Columnas anchas: UPV/EHU

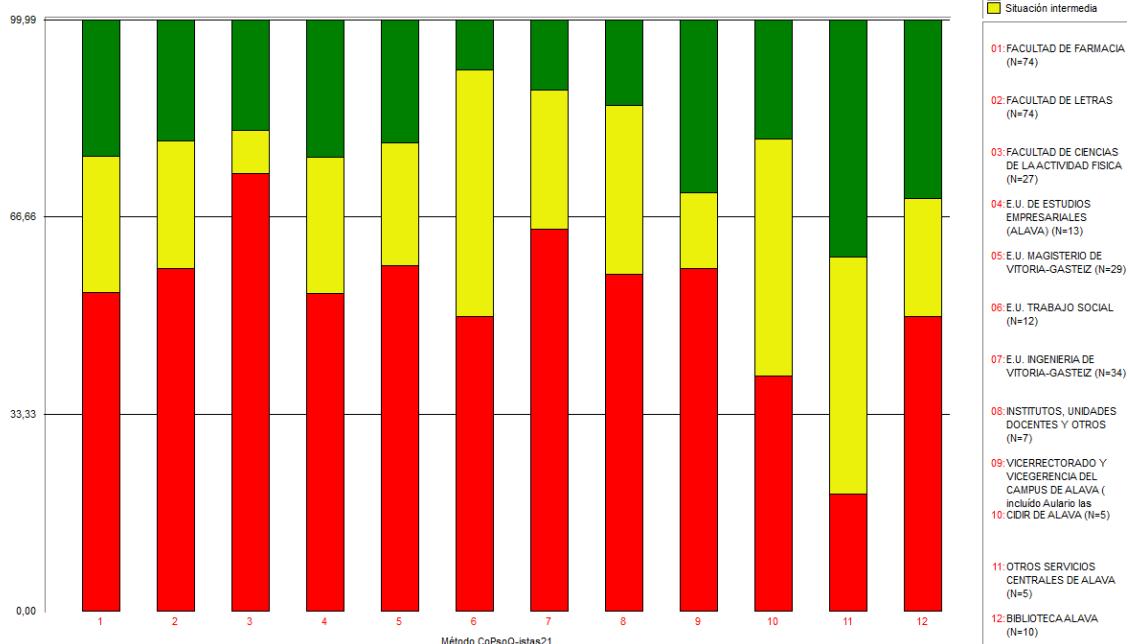


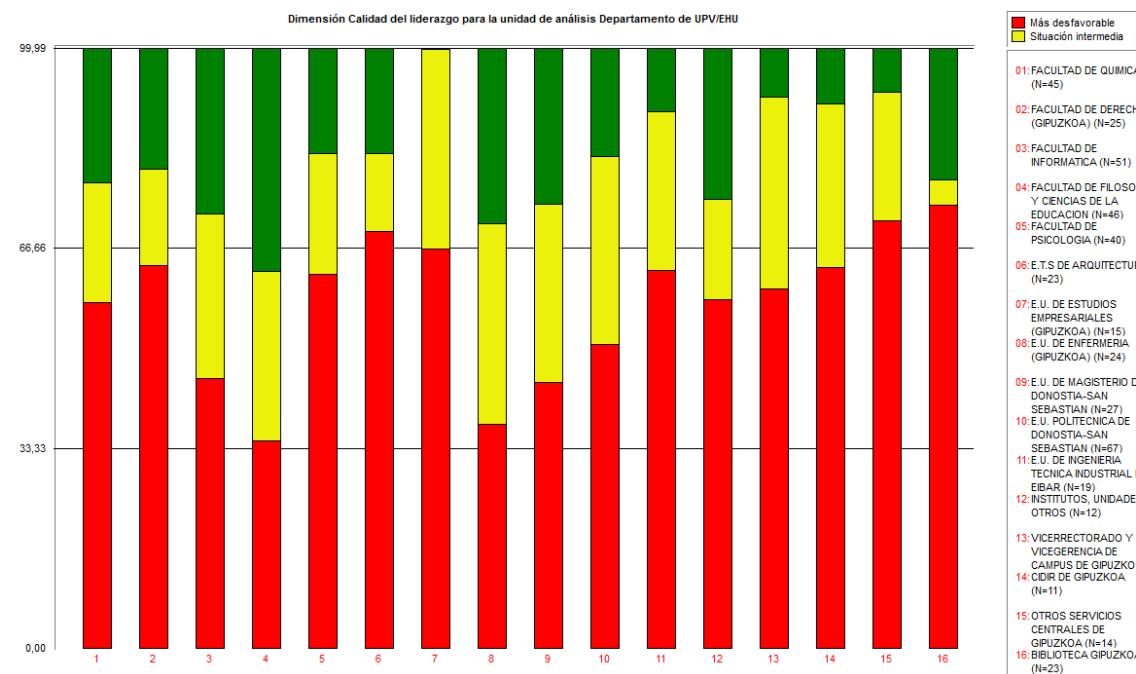
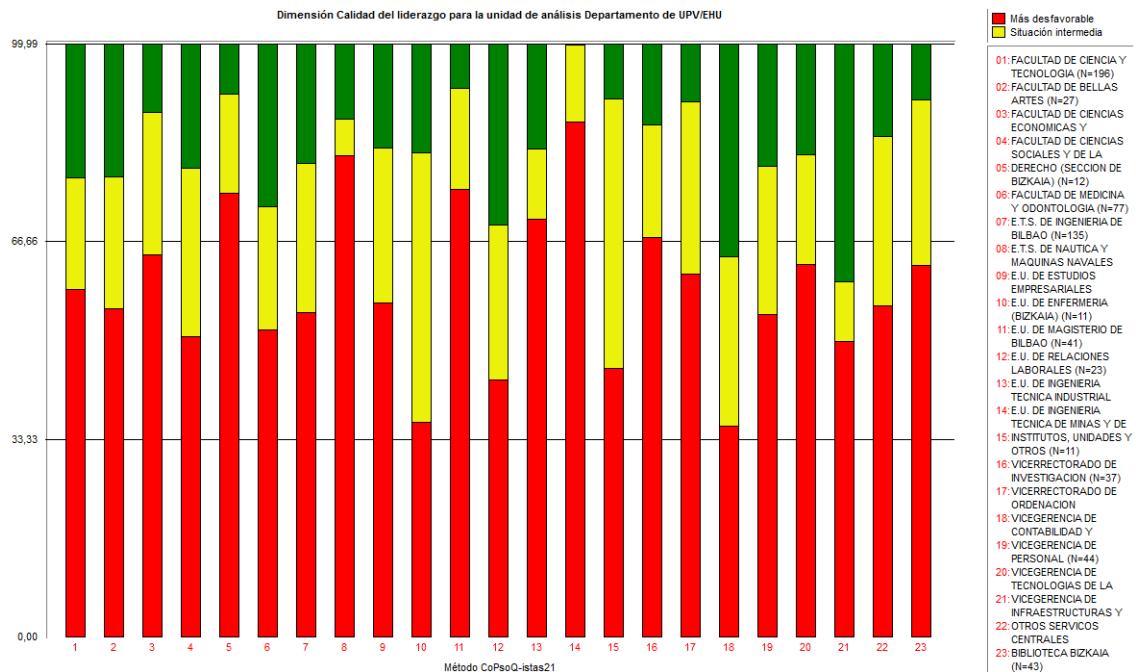
Calidad del Liderazgo por Relación Laboral en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU



Dimensión Calidad del liderazgo para la unidad de análisis Departamento de UPV/EHU

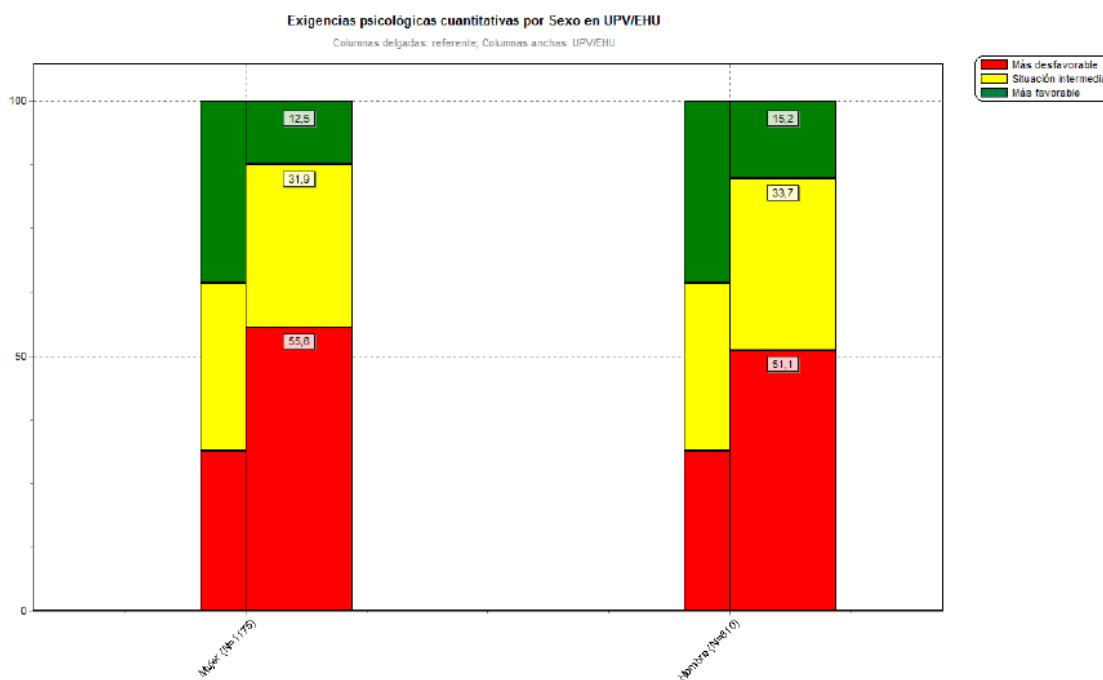


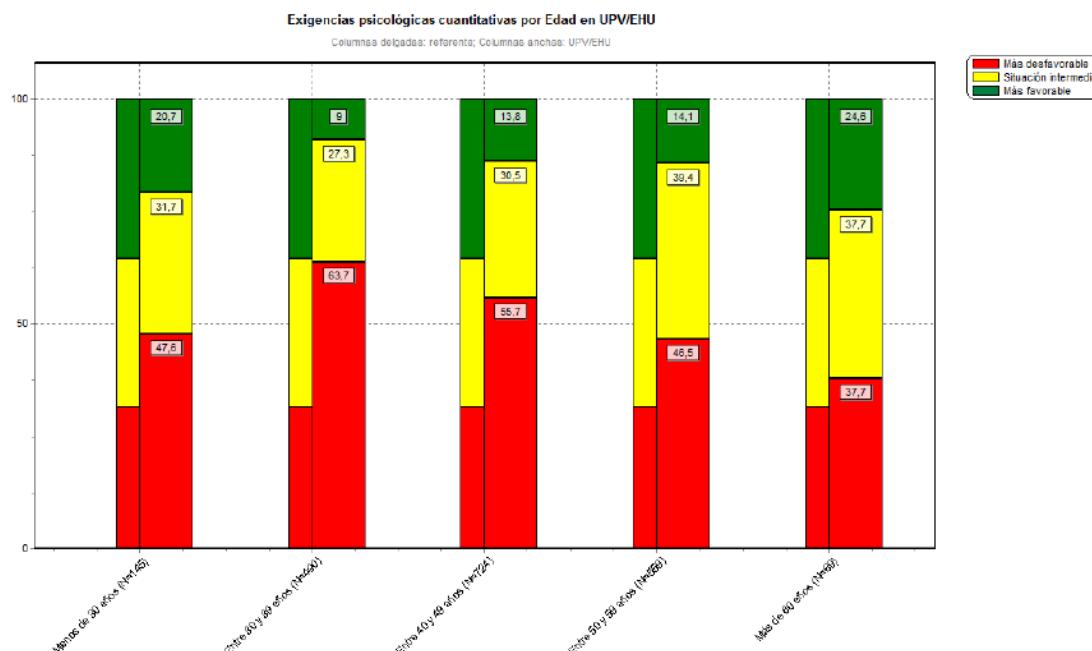
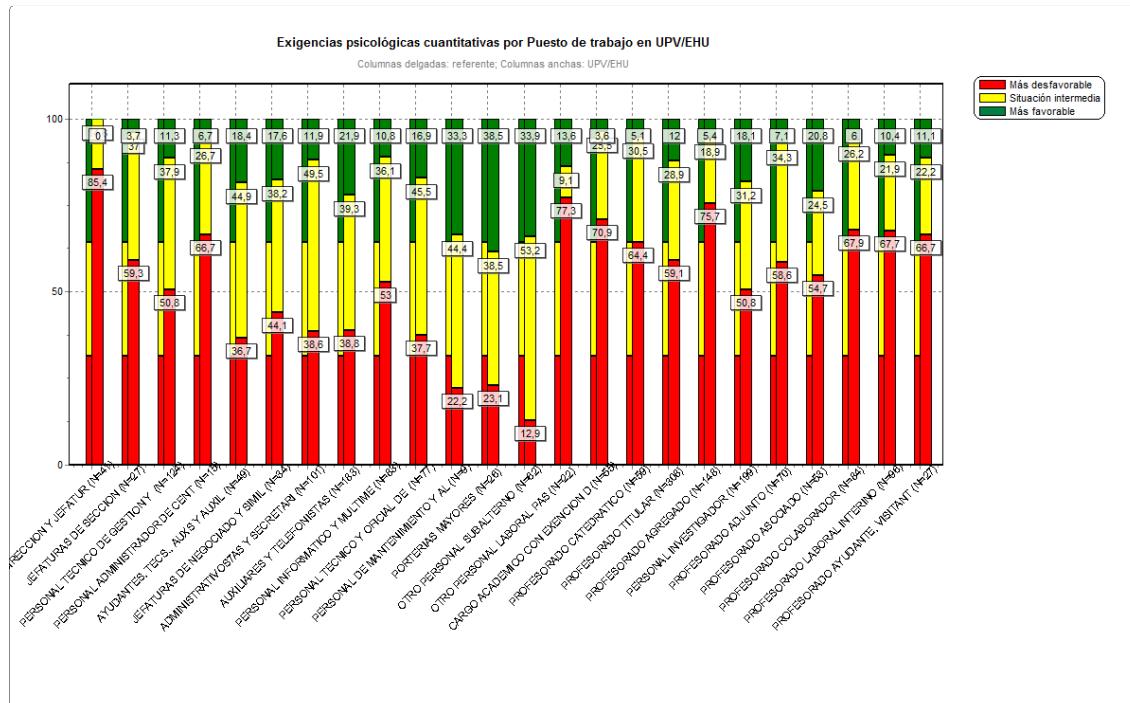


Exigencias psicológicas cuantitativas (53.7%): Relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Relacionado con la falta de personal, incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque puede relacionarse también con la estructura salarial o inadecuación de herramientas o procesos de trabajo. Posible alargamiento de la jornada.

Control de los tiempos a disposición	21,6	34,7	43,6
Previsibilidad	61,6	31,1	7,4
Influencia	29	30,7	40,4

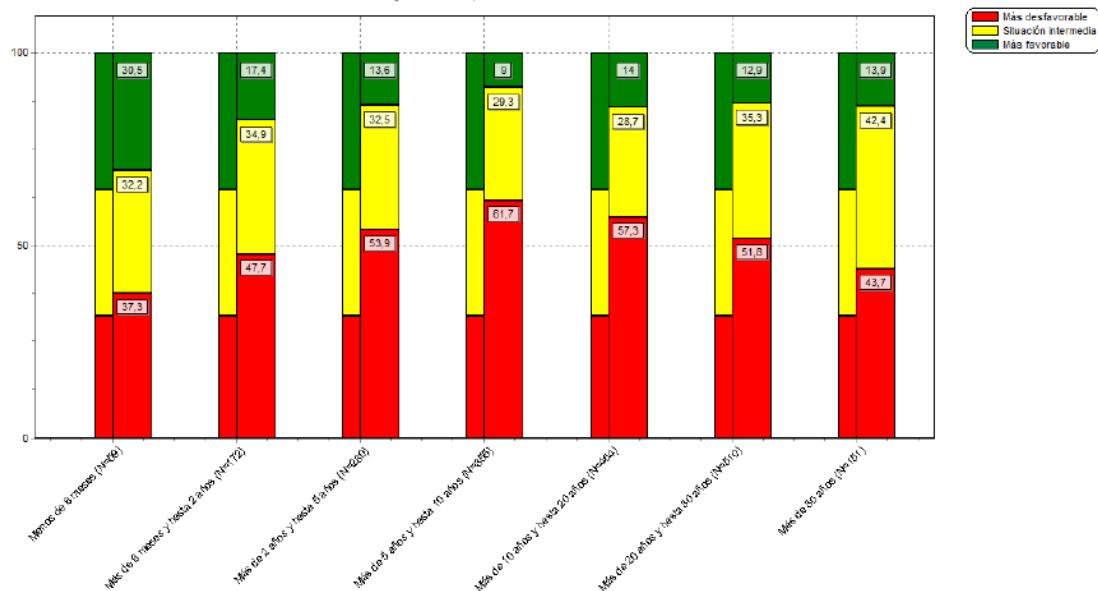
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	37,5 [N=756]	45,2 [N=910]	17,3 [N=348]	[N=19]
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	42,3 [N=851]	35,8 [N=719]	21,9 [N=440]	[N=23]
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	46,0 [N=924]	32,9 [N=660]	21,2 [N=425]	[N=24]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	46,5 [N=934]	32,8 [N=659]	20,6 [N=414]	[N=26]



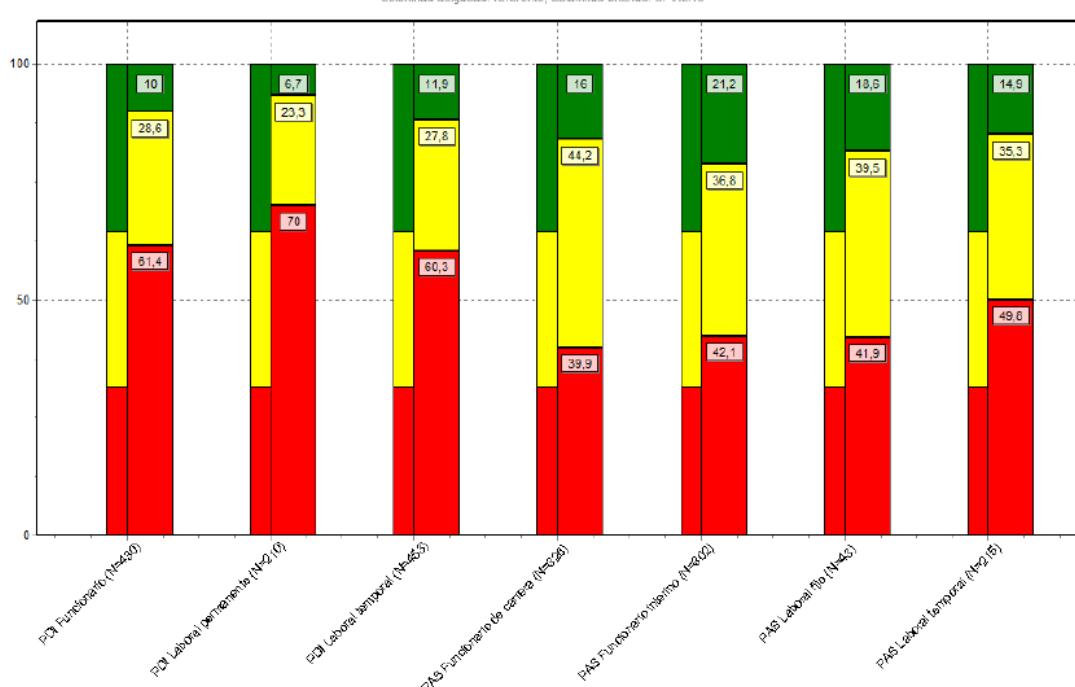


Exigencias psicológicas cuantitativas por Antigüedad en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU

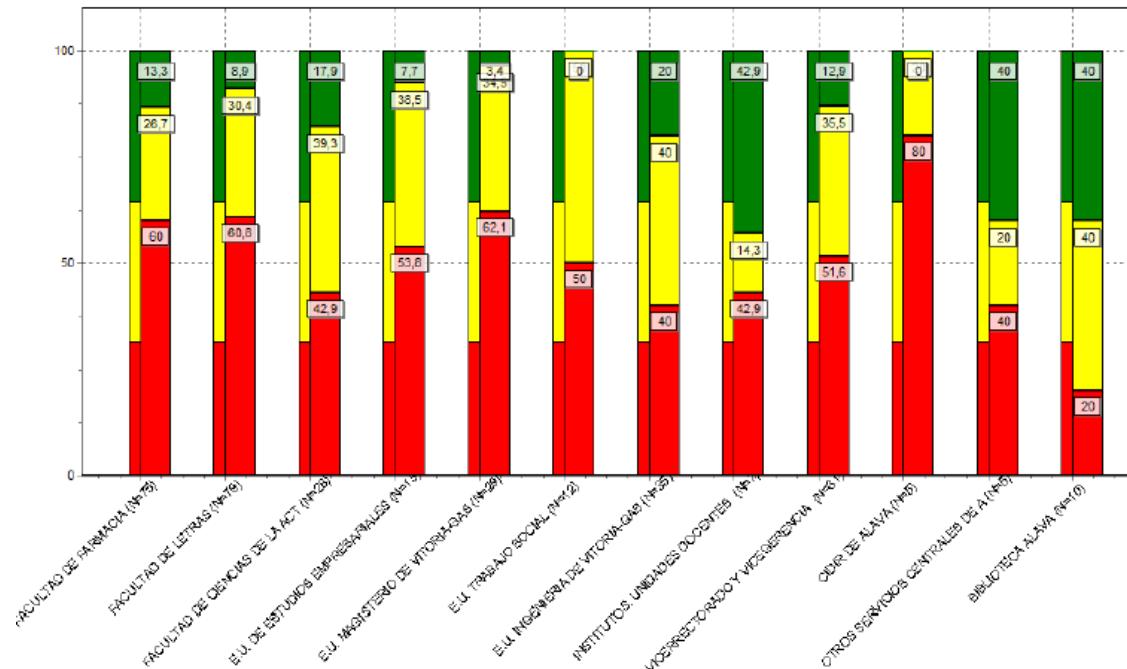

Exigencias psicológicas cuantitativas por Relación Laboral en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU



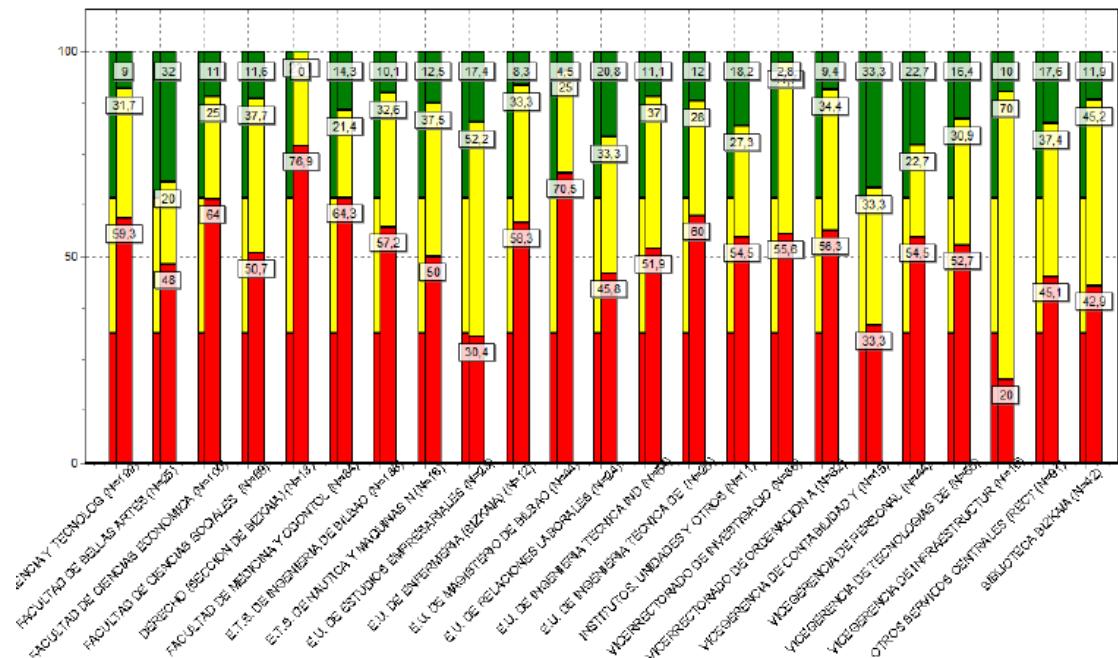
Exigencias psicológicas cuantitativas por Departamento en UPV/EHU (Campus de Alava-Arabaoko Campus)

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Alava-Arabaoko Campus)



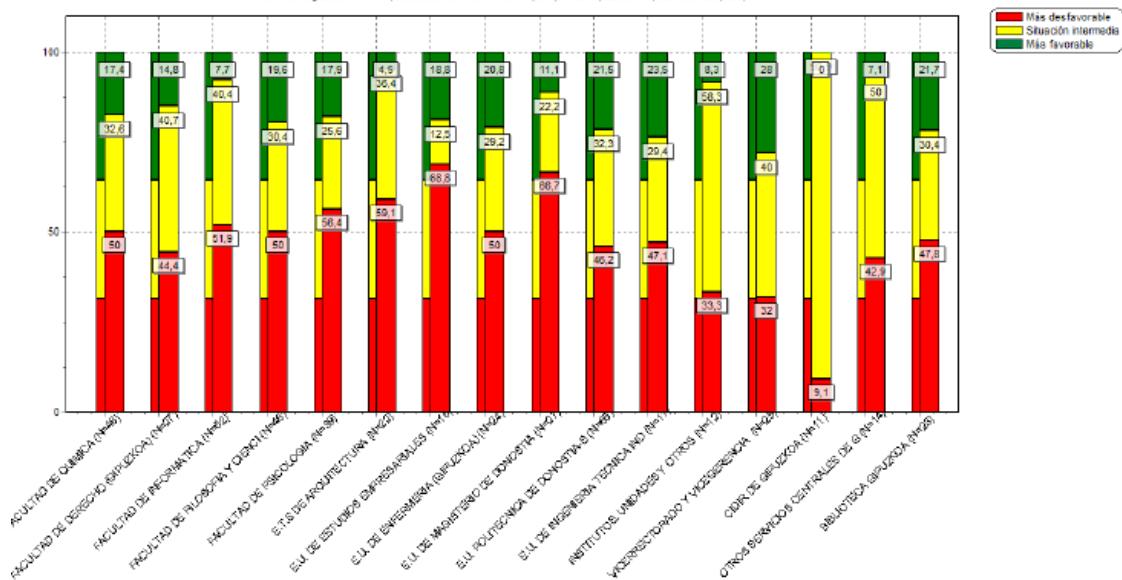
Exigencias psicológicas cuantitativas por Departamento en UPV/EHU (Campus de Bizkaia-Bizkaiako Campus)

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Bizkaia-Bizkaiako Campus)



Exigencias psicológicas cuantitativas por Departamento en UPV/EHU (Campus de Gipuzkoa - Gipuzkoako Campus)

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: IUPV/EHU (Campus de Gipuzkoa - Gipuzkoako Campus)



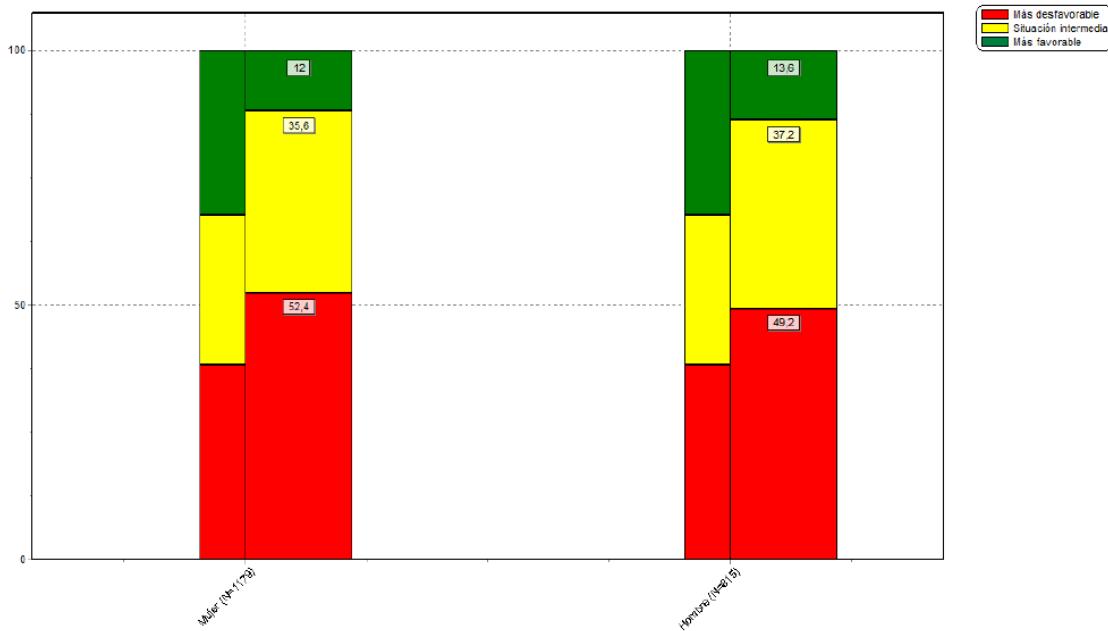
Exigencias psicológicas emocionales (51,1%): Exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas. Relacionada con la dimensión esconder emociones.

Esconder emociones	29,9	51	19,1
--------------------	------	----	------

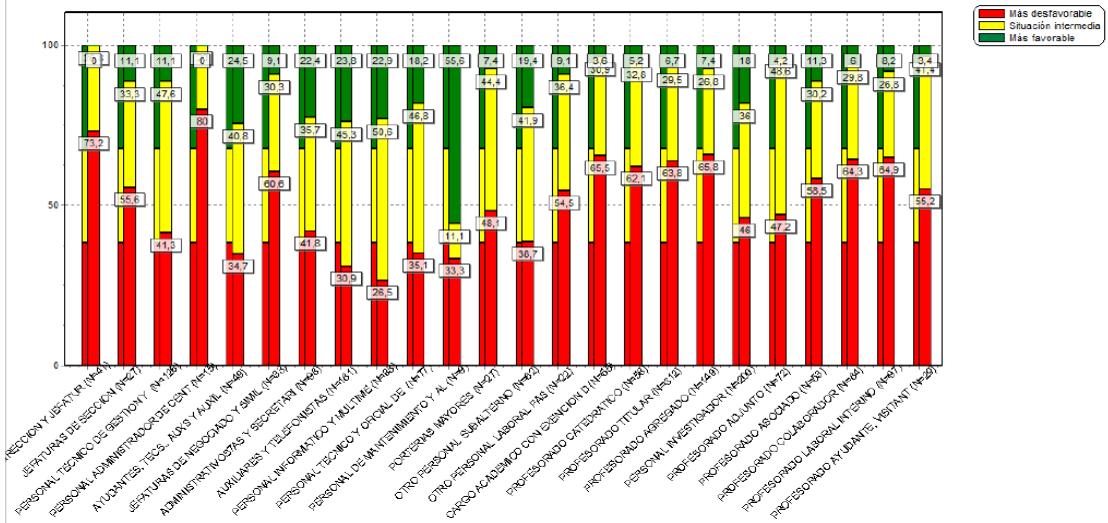
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	34,6 [N=697]	28,3 [N=569]	37,1 [N=748]	[N=19]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	28,3 [N=570]	28,7 [N=578]	42,9 [N=863]	[N=22]
¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	26,5 [N=532]	32,7 [N=656]	40,9 [N=821]	[N=24]

Exigencias psicológicas emocionales por Sexo en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU

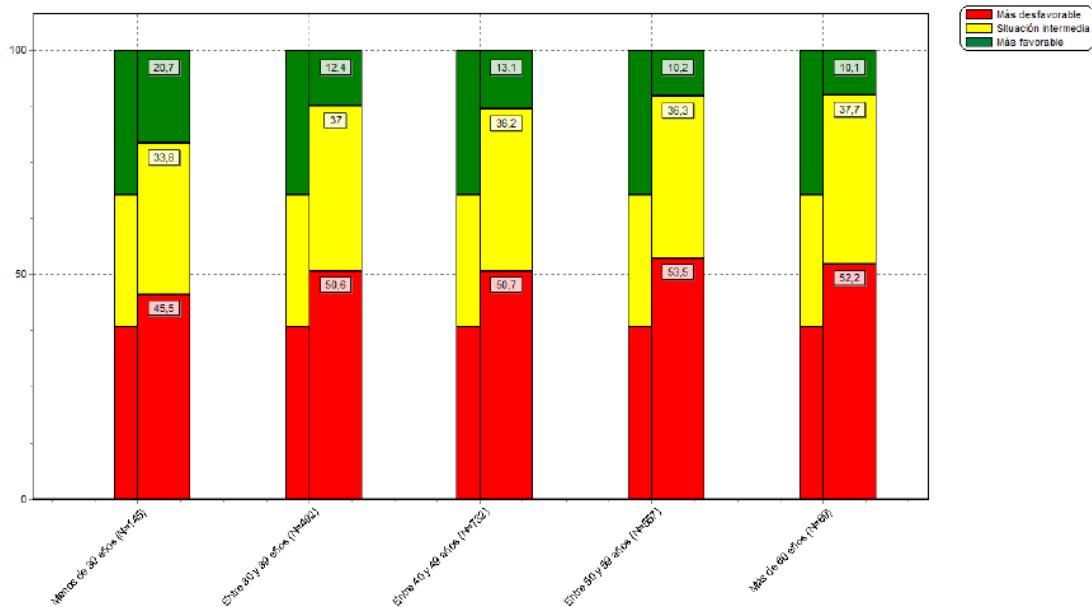

Exigencias psicológicas emocionales por Puesto de trabajo en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU

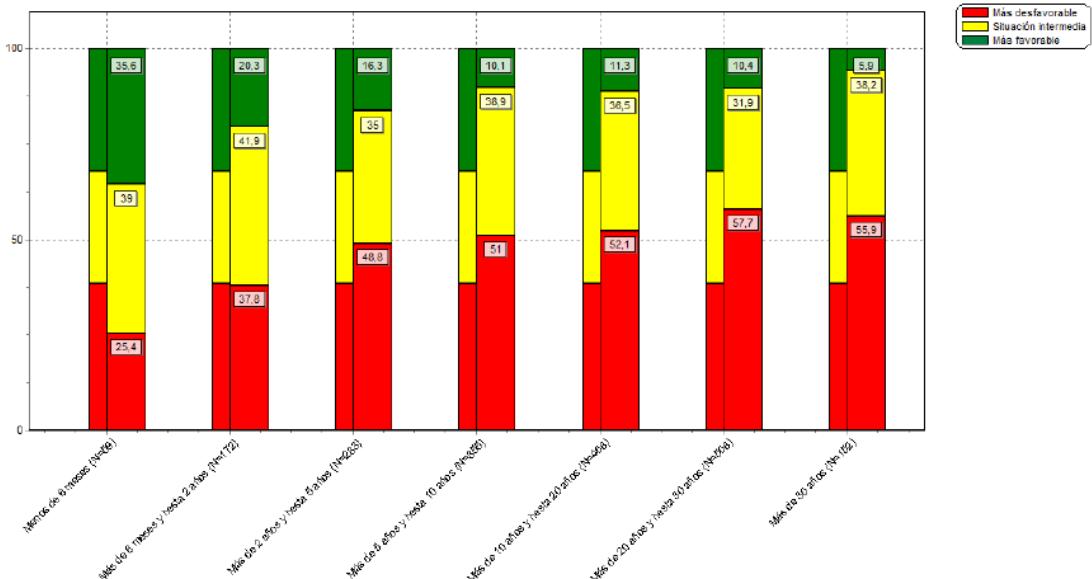


Exigencias psicológicas emocionales por Edad en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU

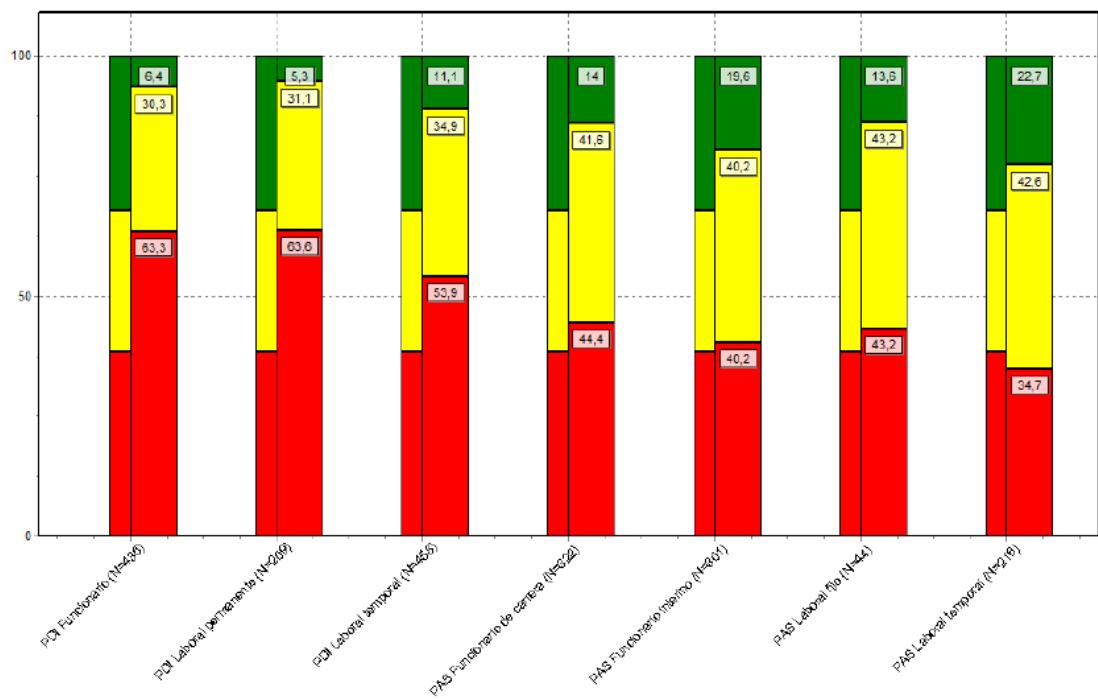

Exigencias psicológicas emocionales por Antigüedad en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU



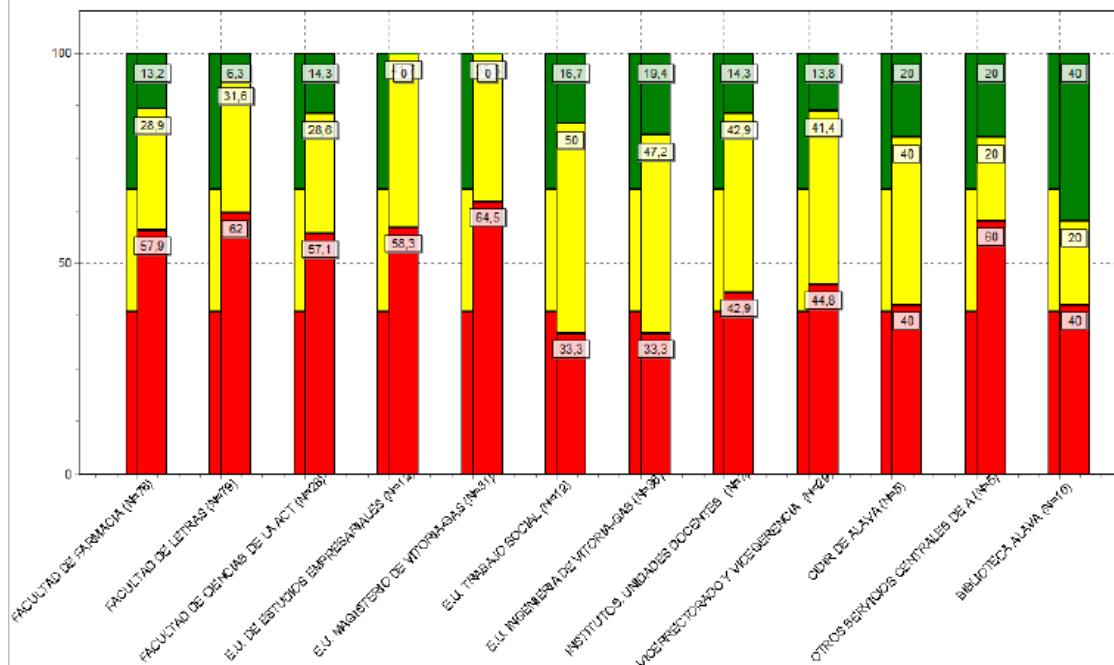
Exigencias psicológicas emocionales por Relación Laboral en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU



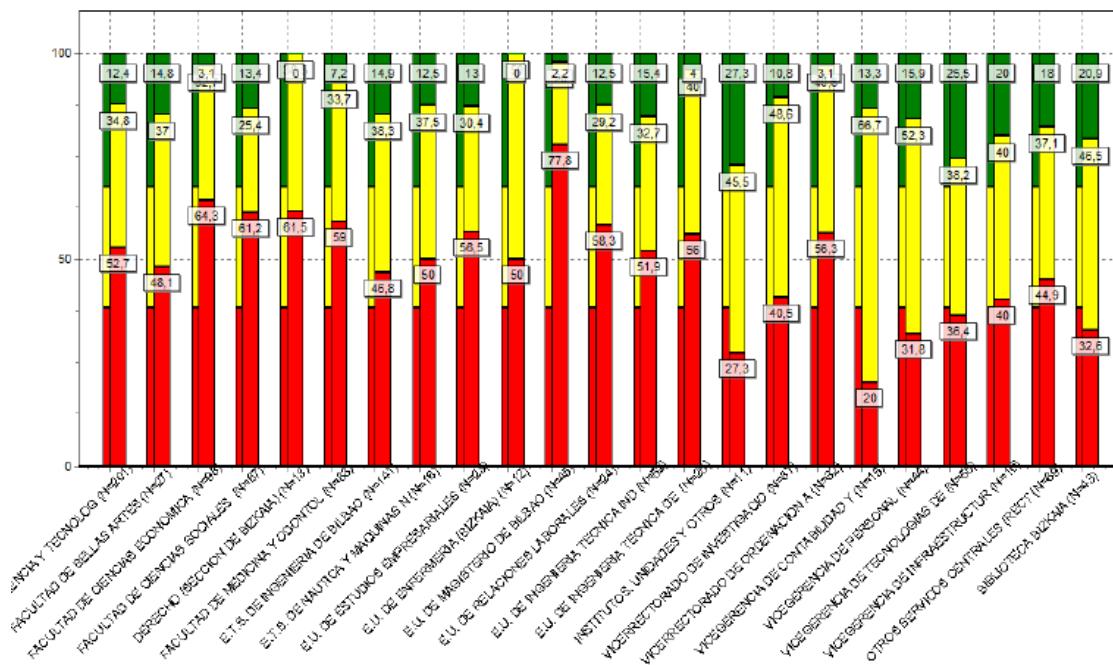
Exigencias psicológicas emocionales por Departamento en UPV/EHU (Campus de Álava-Arabako Campus)

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Álava-Arabako Campus)



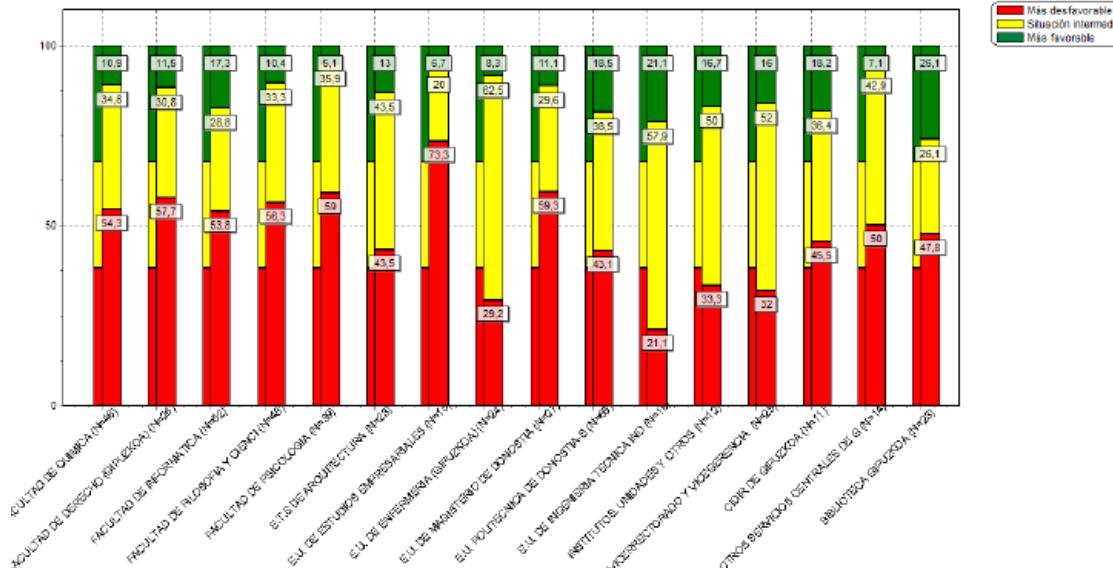
Exigencias psicológicas emocionales por Departamento en UPV/EHU (Campus de Bizkaia-Bizkaiako Campus)

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Bizkaia-Bizkaiako Campus)



Exigencias psicológicas emocionales por Departamento en UPV/EHU (Campus de Gipuzkoa - Gipuzkoako Campus)

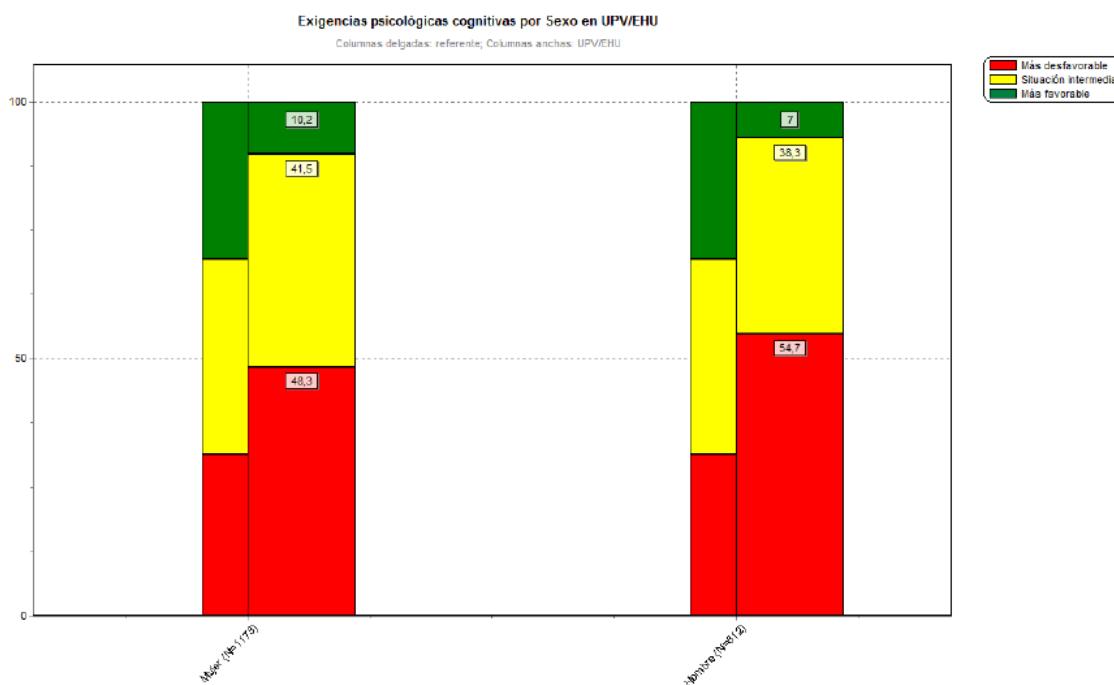
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Gipuzkoa - Gipuzkoako Campus)



Exigencias psicológicas cognitivas (50.9%): diseño y contenido de la tarea, su complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarla. Deben analizarse conjuntamente con la posibilidad de desarrollo y posibilidad de formación que tiene el trabajador.

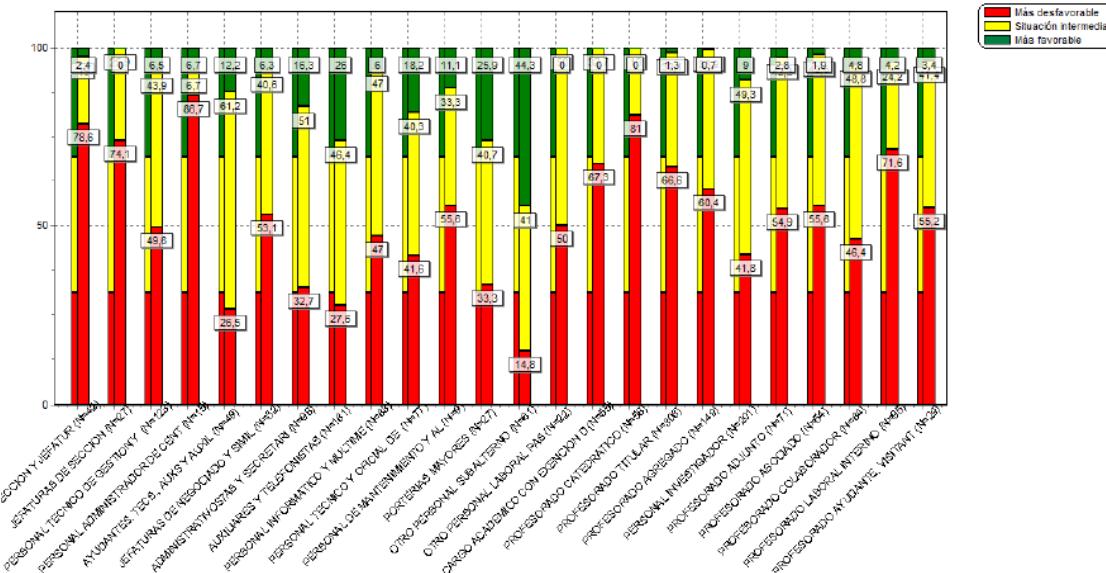
Possibilidades de desarrollo	11,8	19,8	68,3
------------------------------	------	------	------

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	48,5 [N=977]	33,0 [N=665]	18,4 [N=371]	[N=20]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	40,9 [N=825]	36,2 [N=731]	22,9 [N=461]	[N=16]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	24,1 [N=486]	36,5 [N=734]	39,4 [N=793]	[N=20]
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	76,8 [N=1540]	15,9 [N=319]	7,3 [N=146]	[N=28]

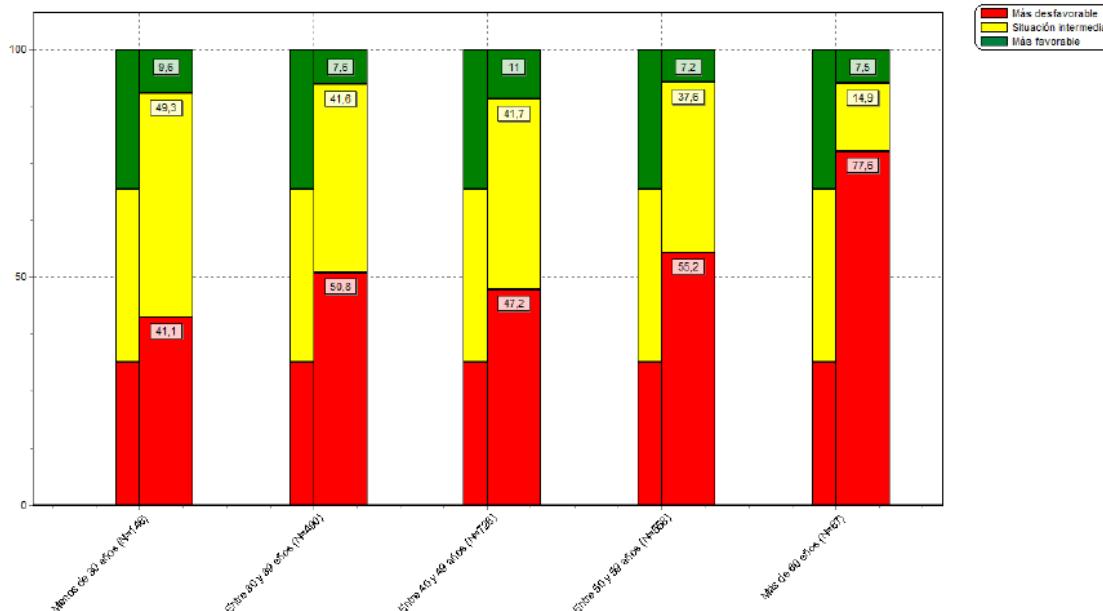


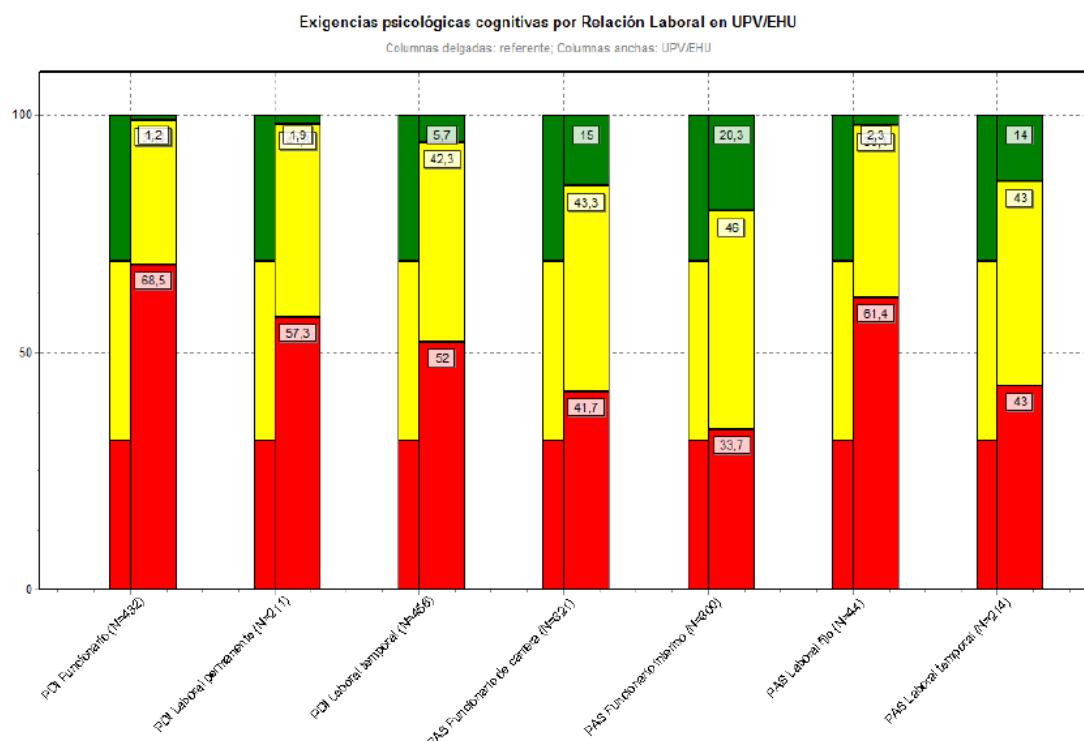
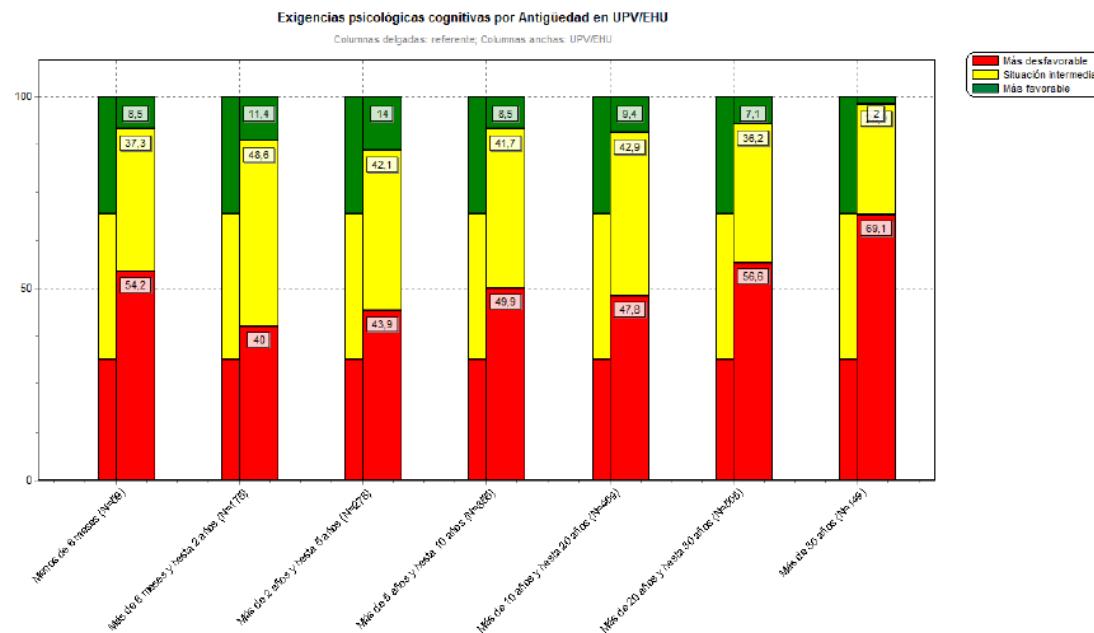
Exigencias psicológicas cognitivas por Puesto de trabajo en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU


Exigencias psicológicas cognitivas por Edad en UPV/EHU

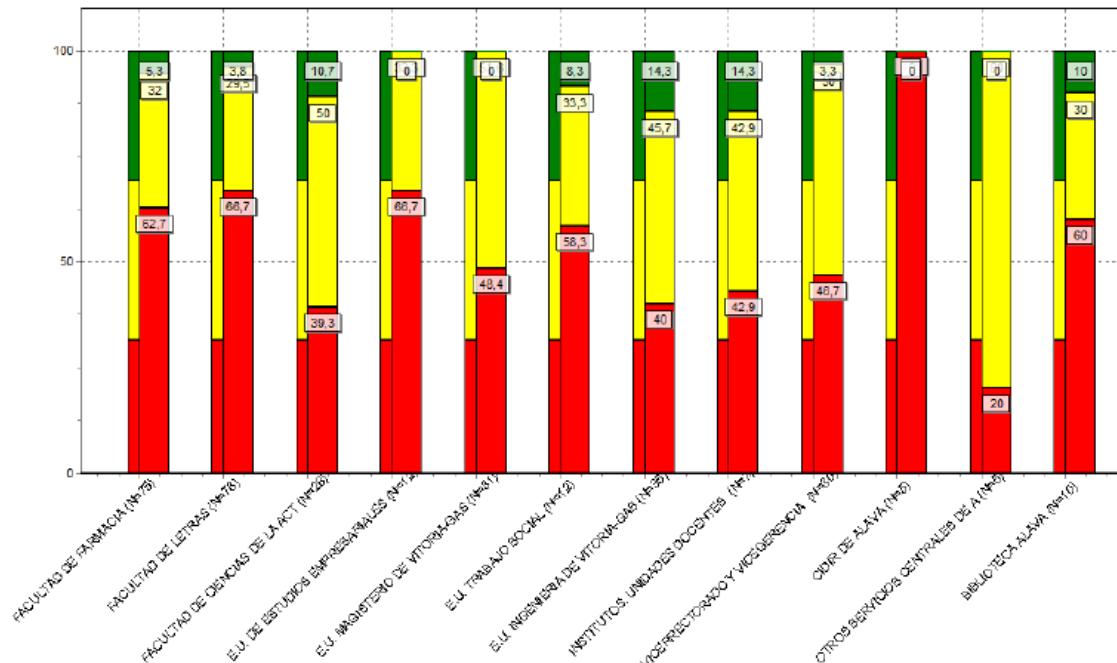
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU





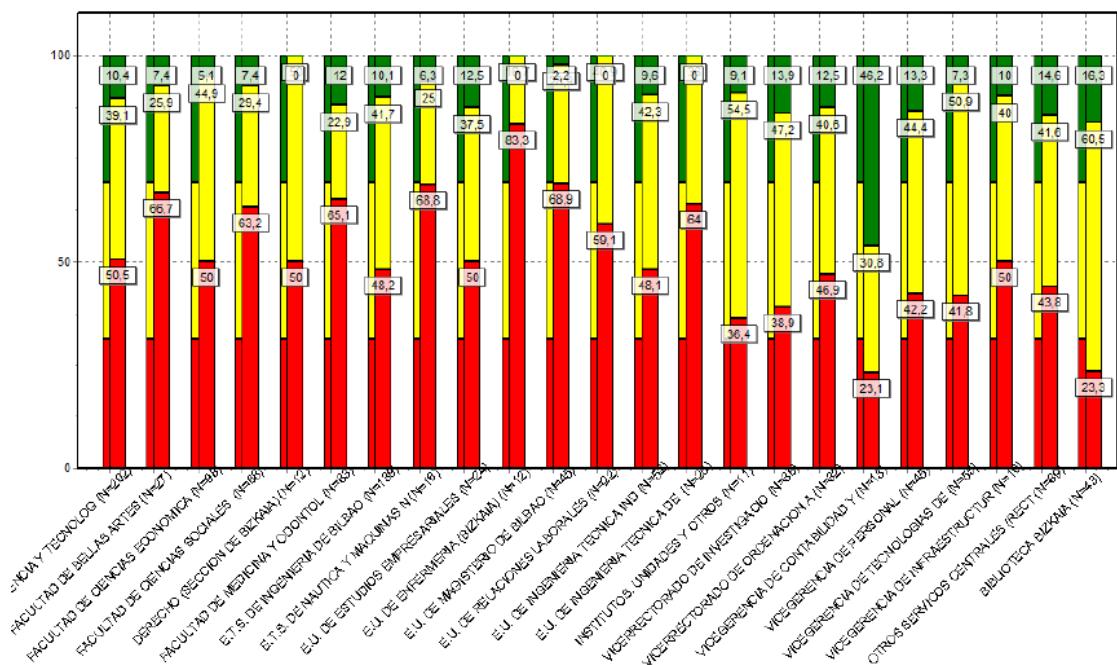
Exigencias psicológicas cognitivas por Departamento en UPV/EHU (Campus de Alava-Arabaoko Campusa)

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Alava-Arabaoko Campusa)



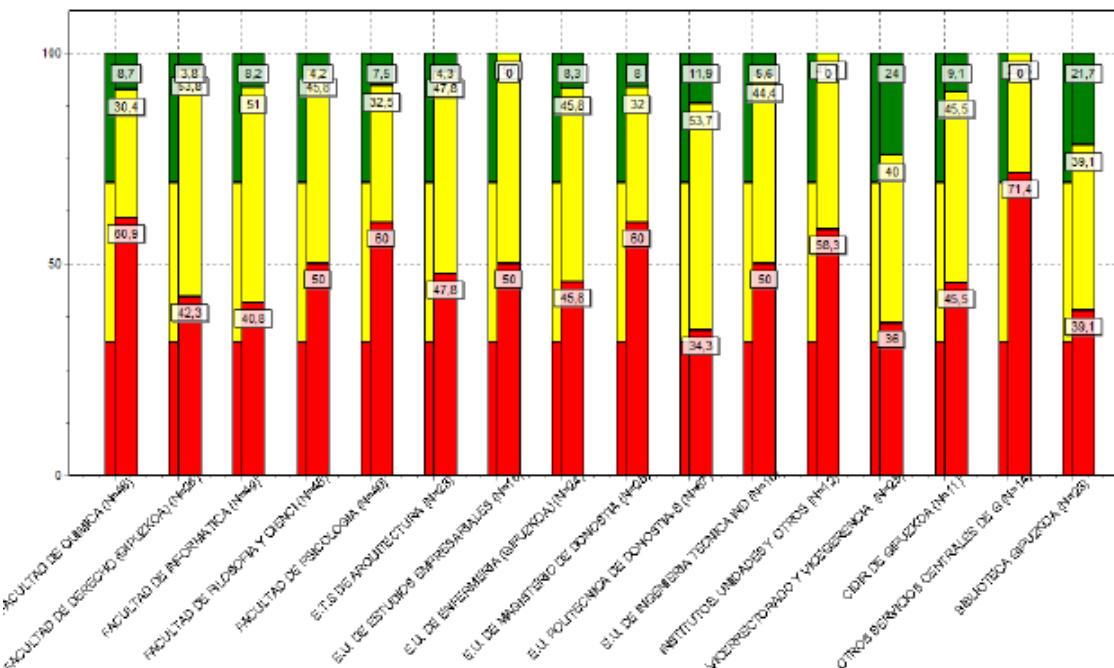
Exigencias psicológicas cognitivas por Departamento en UPV/EHU (Campus de Bizkaia-Bizkaiako Campusa)

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Bizkaia-Bizkaiako Campusa)



Exigencias psicológicas cognitivas por Departamento en UPV/EHU (Campus de Gipuzkoa - Gipuzkoako Campus)

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Gipuzkoa - Gipuzkoako Campus)

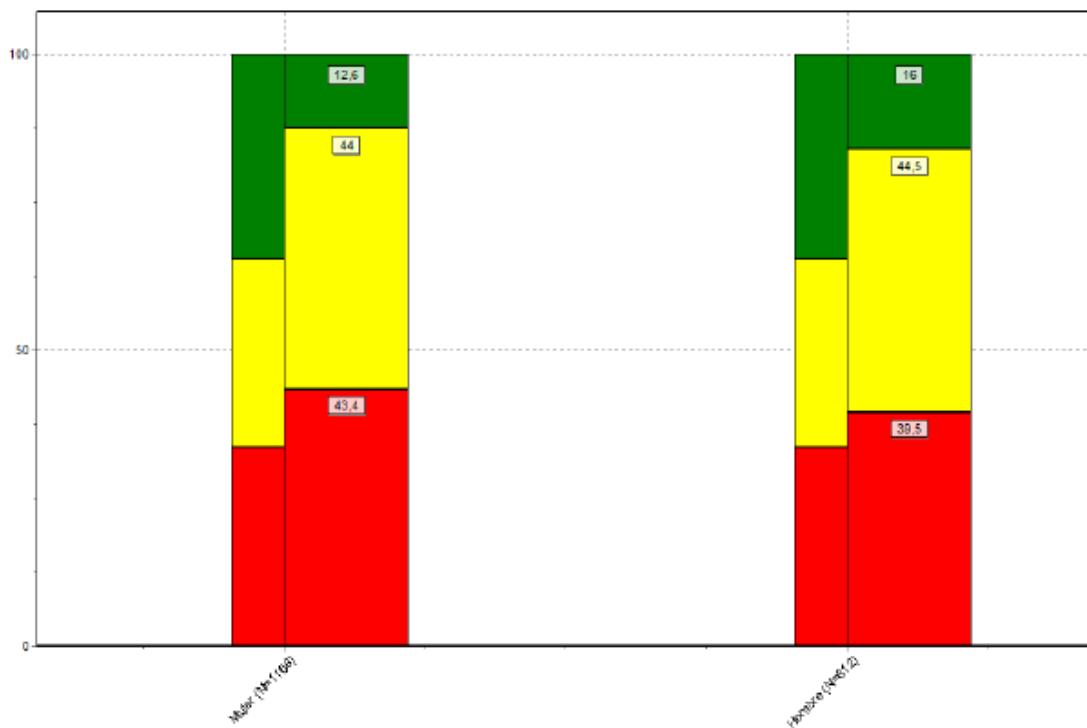


Inseguridad sobre el futuro (41.77%): Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...). Tiene que ver, de una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo.

	Muy preocupado + Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado + Nada preocupado	No contesta
En estos momentos, ¿estás preocupado/a	%	%	%	N
por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	49,8 [N=999]	18,9 [N=378]	31,3 [N=628]	[N=28]
por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	28,3 [N=567]	25,8 [N=517]	45,8 [N=917]	[N=32]
por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	31,7 [N=633]	23,8 [N=475]	44,5 [N=887]	[N=38]
por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	58,3 [N=1163]	22,8 [N=455]	18,9 [N=377]	[N=38]

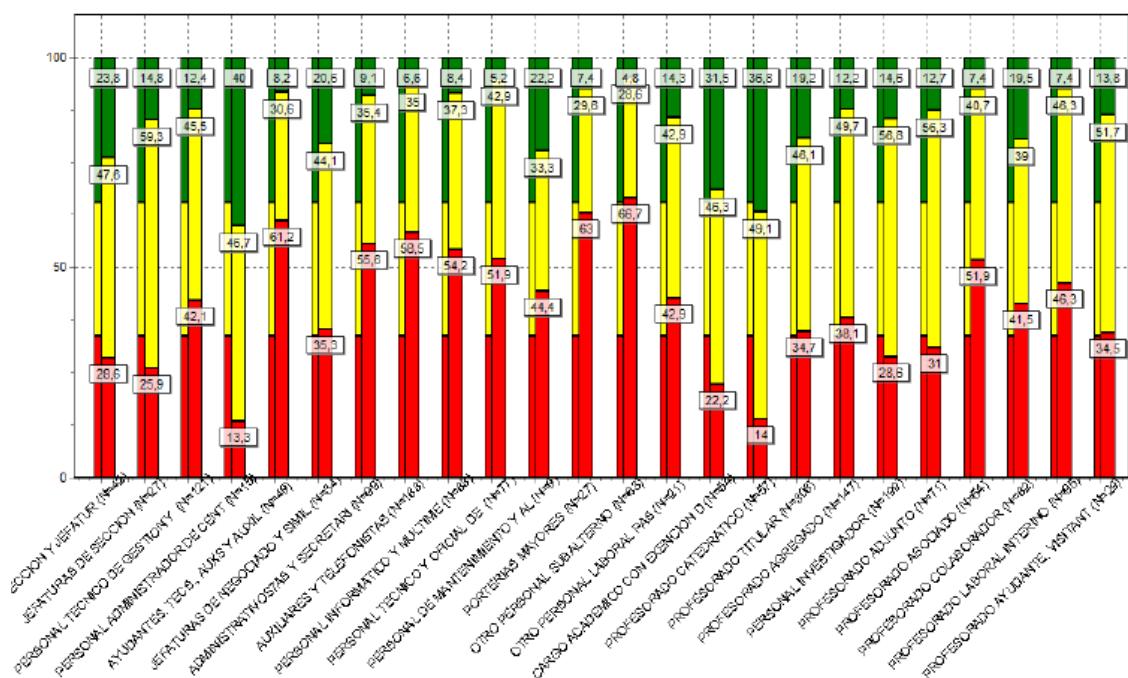
Inseguridad sobre el futuro por Sexo en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU



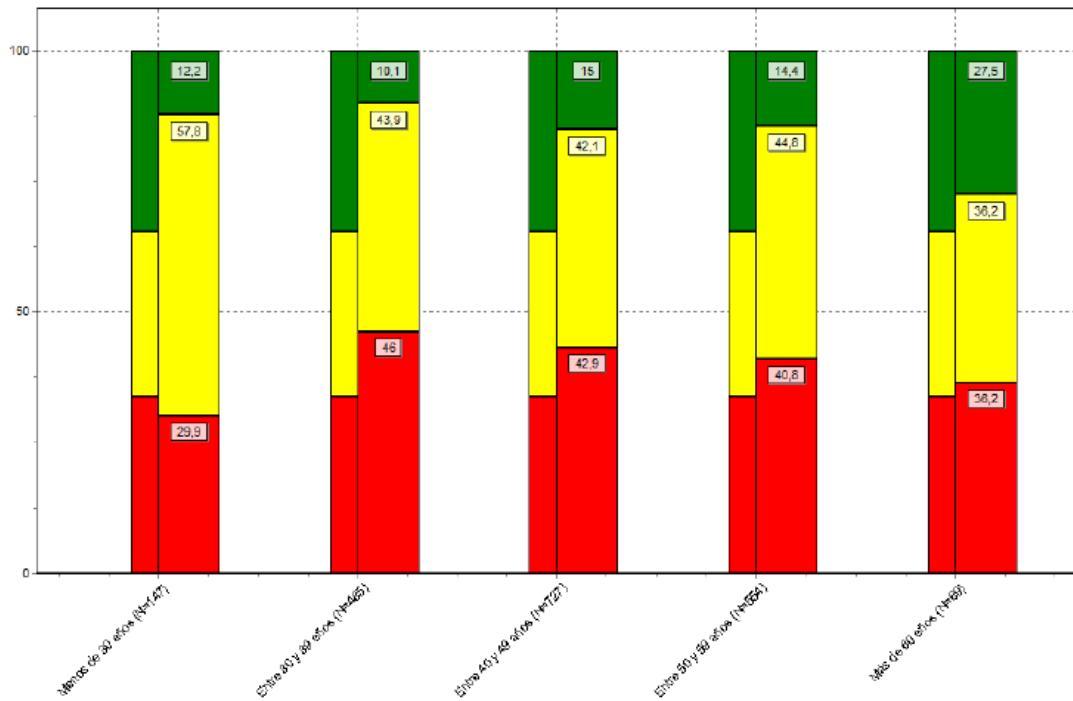
Inseguridad sobre el futuro por Puesto de trabajo en UPV/EHU

Columnas delgadas; referente: Columnas anchas: UPV/EHU



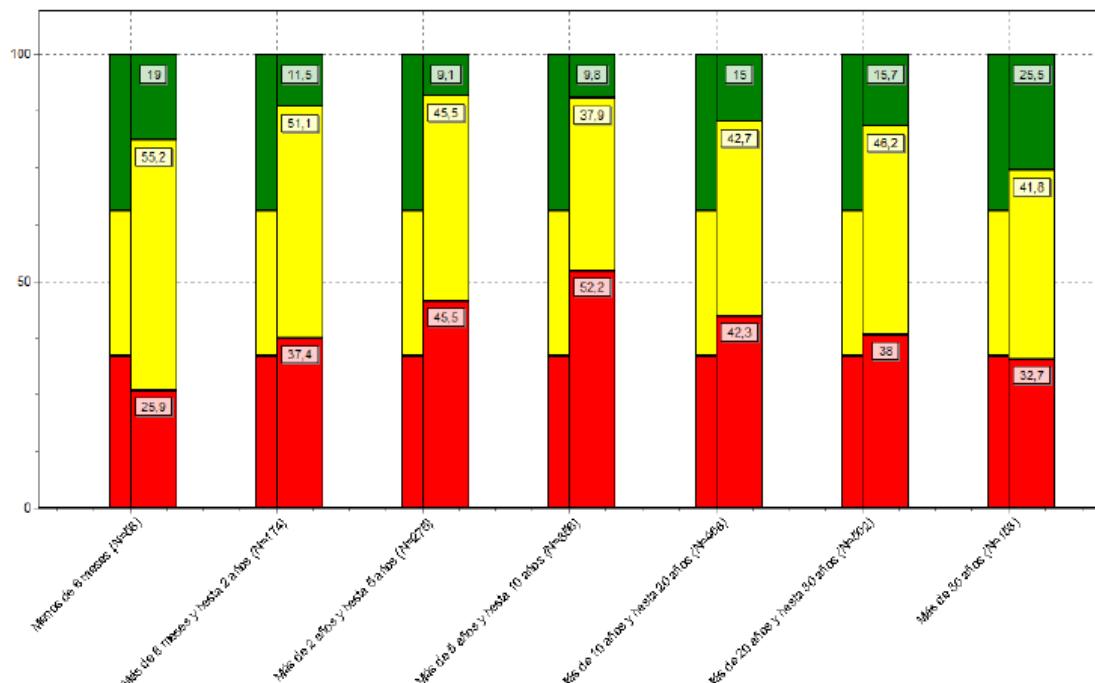
Inseguridad sobre el futuro por Edad en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU



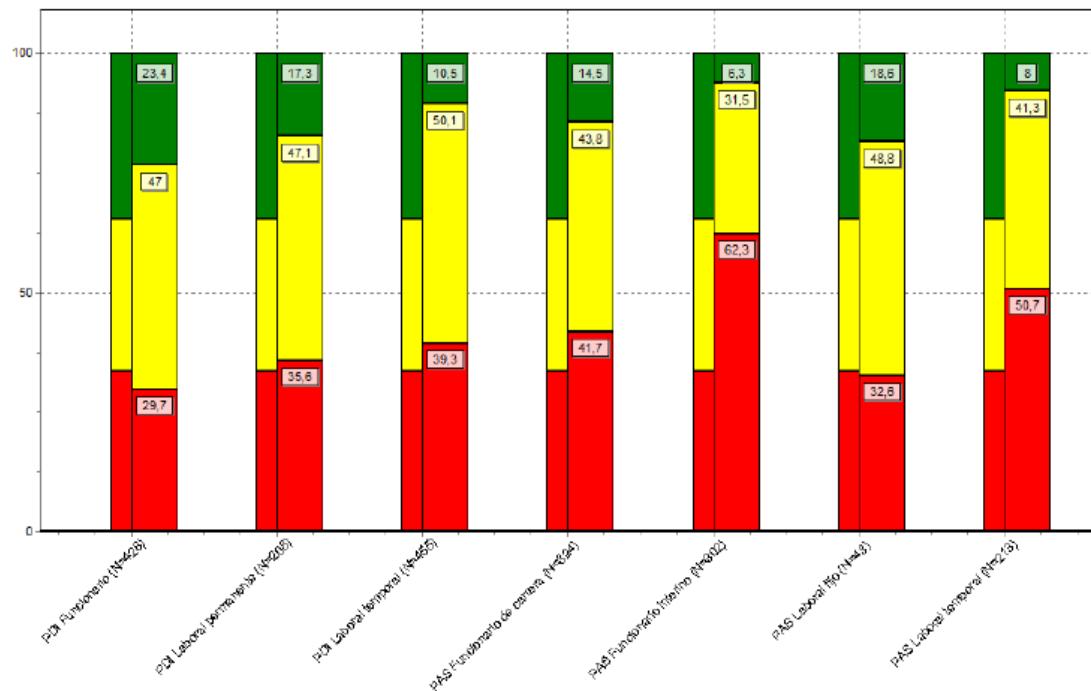
Inseguridad sobre el futuro por Antigüedad en UPV/EHU

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU



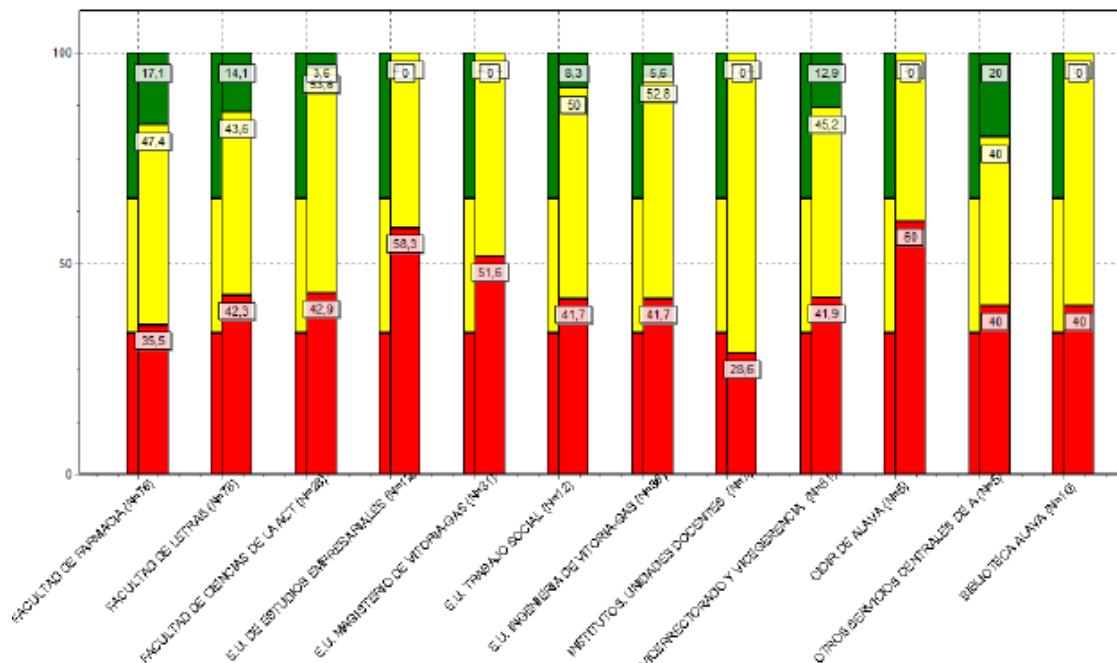
Inseguridad sobre el futuro por Relación Laboral en UPV/EHU

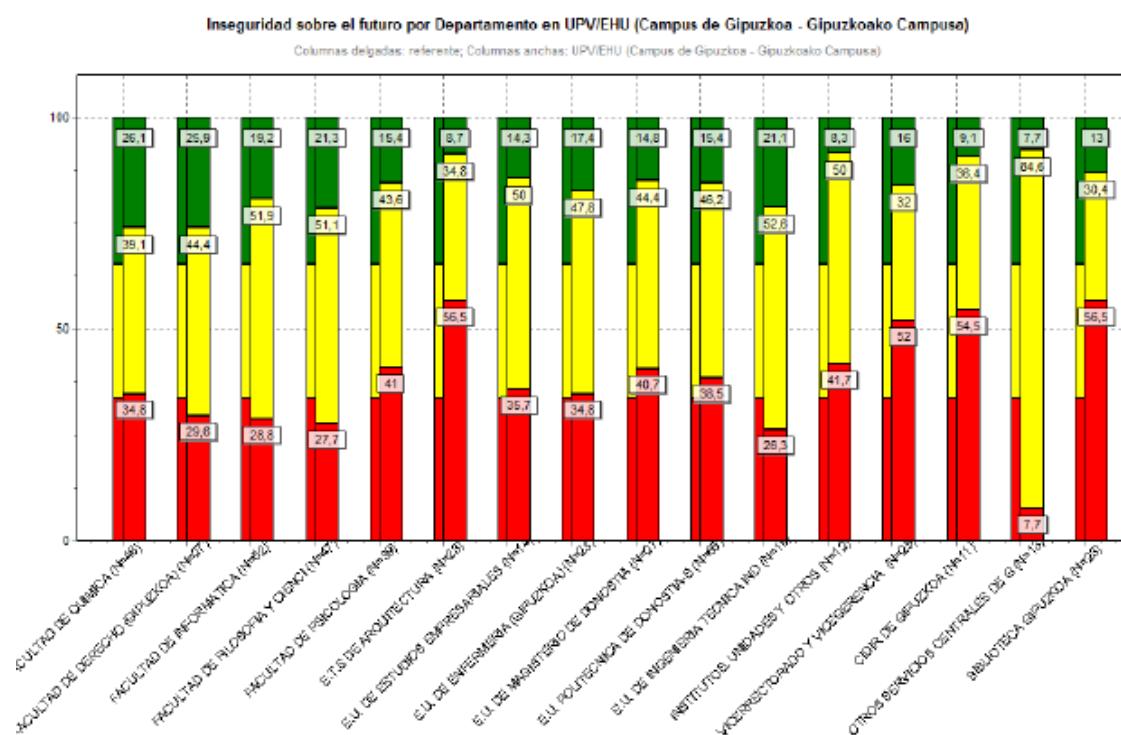
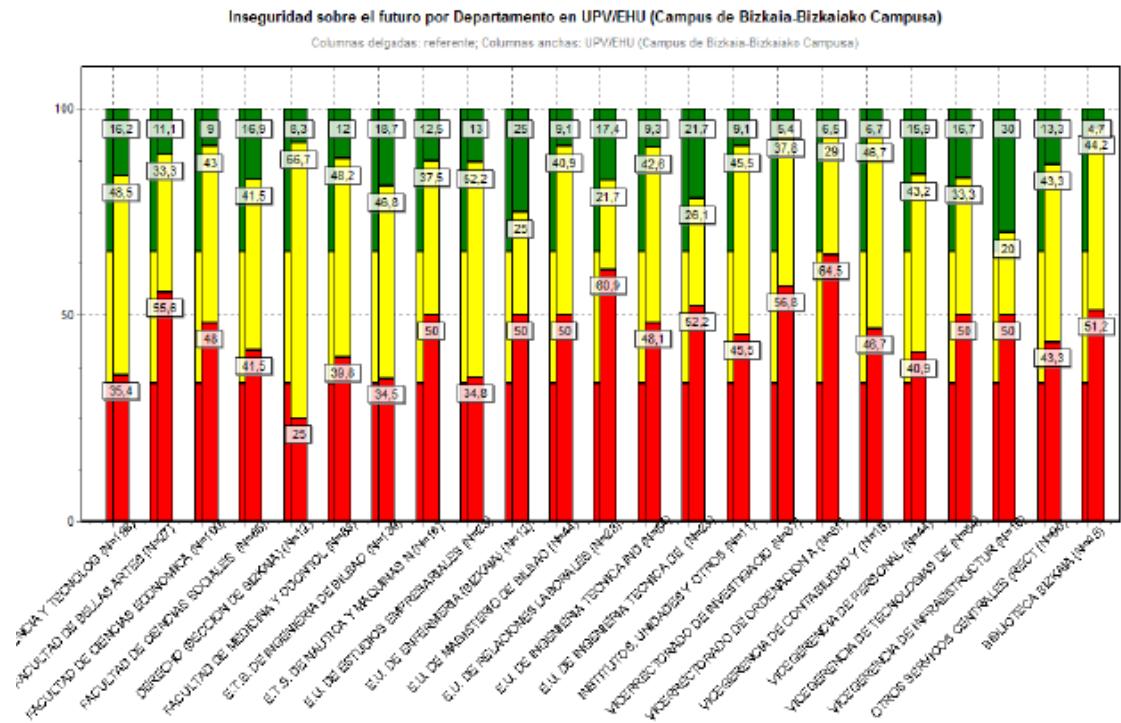
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU



Inseguridad sobre el futuro por Departamento en UPV/EHU (Campus de Álava-Arabako Campus)

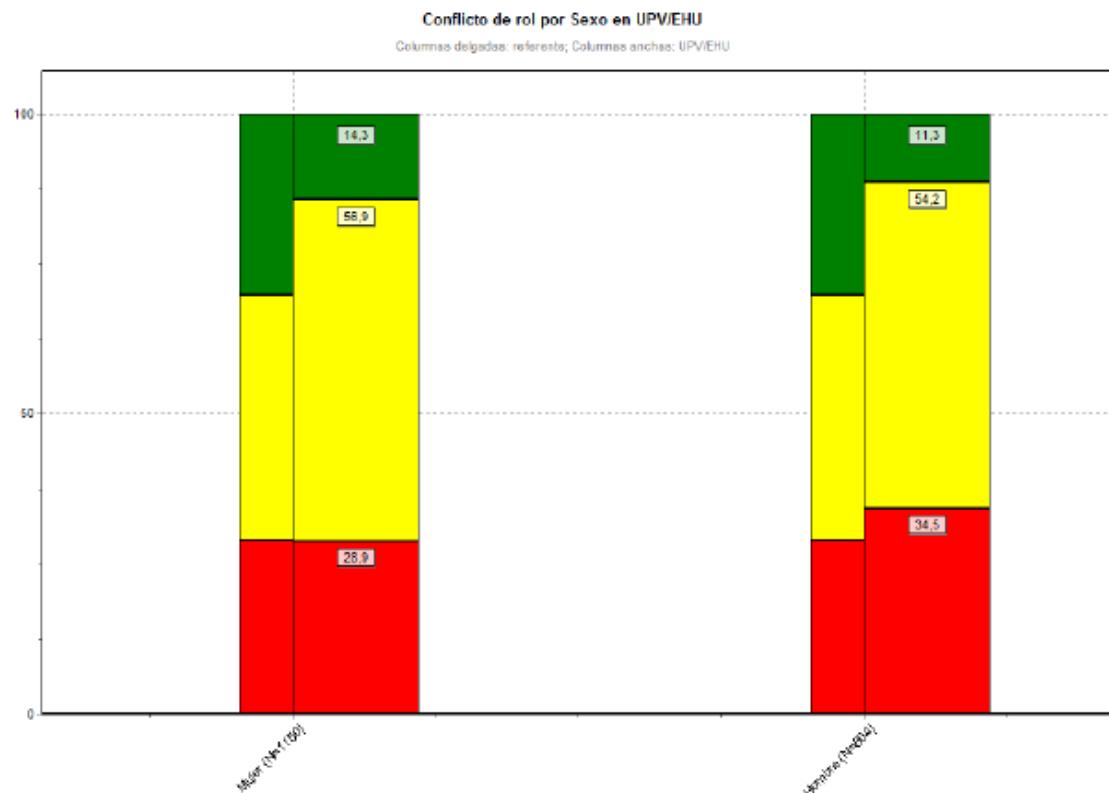
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Álava-Arabako Campus)

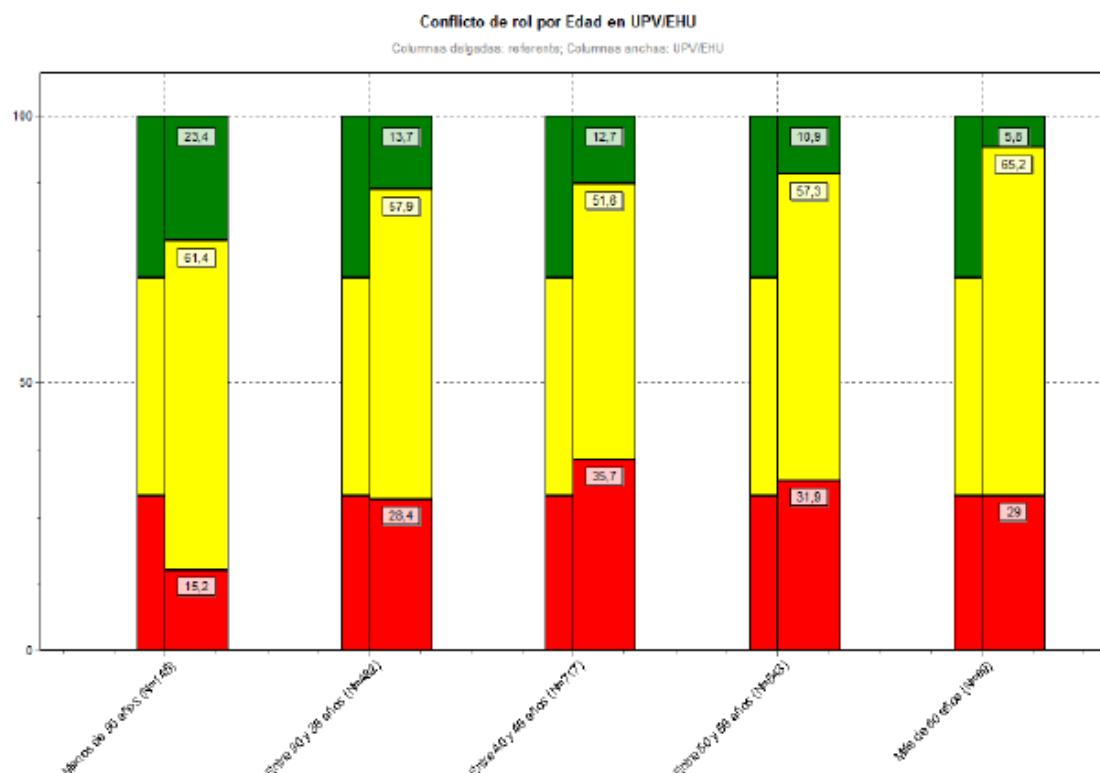
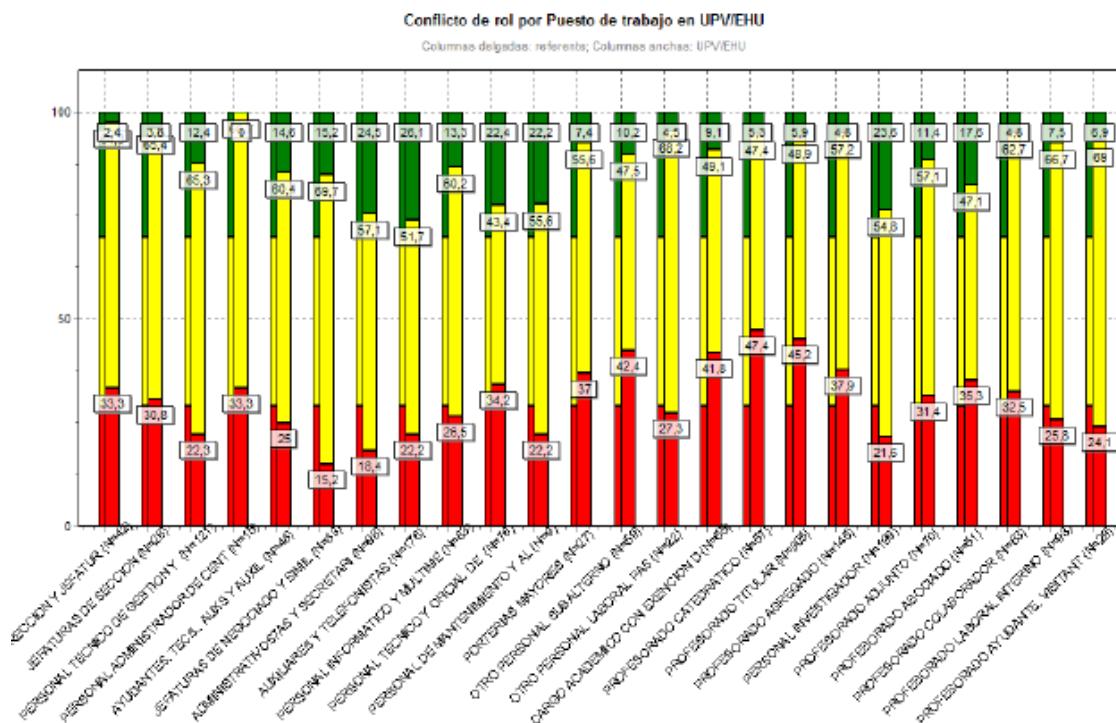




Conflicto de rol (31.11%) Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos.

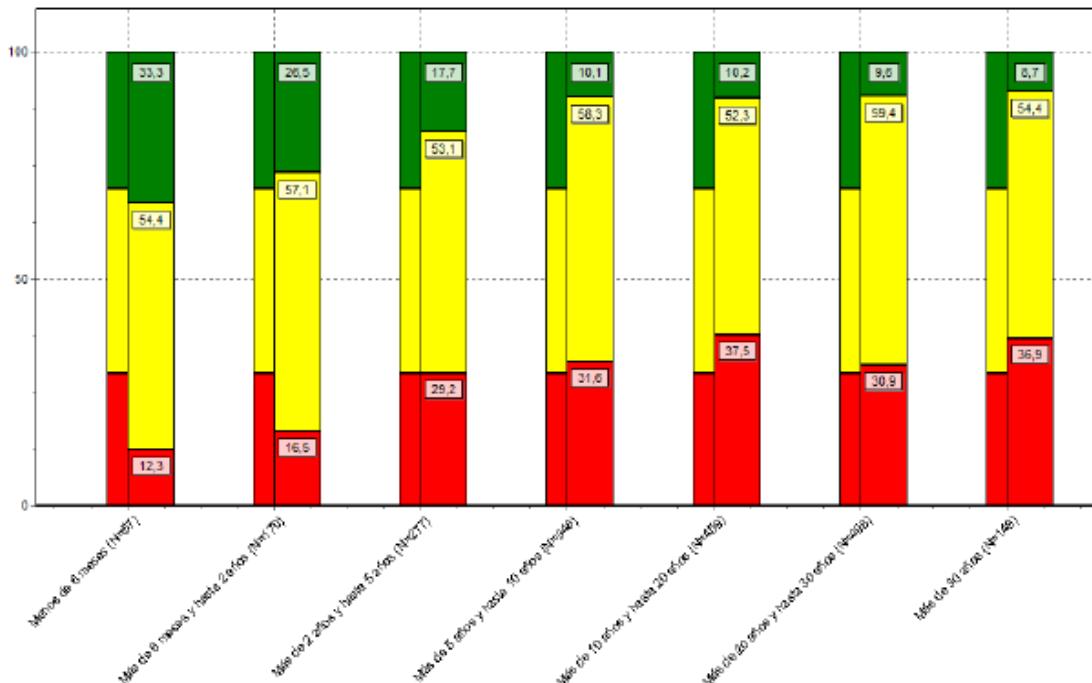
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	28,0 [N=556]	37,5 [N=745]	34,6 [N=688]	[N=44]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	14,4 [N=287]	29,8 [N=595]	55,8 [N=1112]	[N=39]
¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	33,0 [N=659]	39,6 [N=793]	27,4 [N=548]	[N=33]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	19,7 [N=394]	40,1 [N=801]	40,2 [N=802]	[N=36]





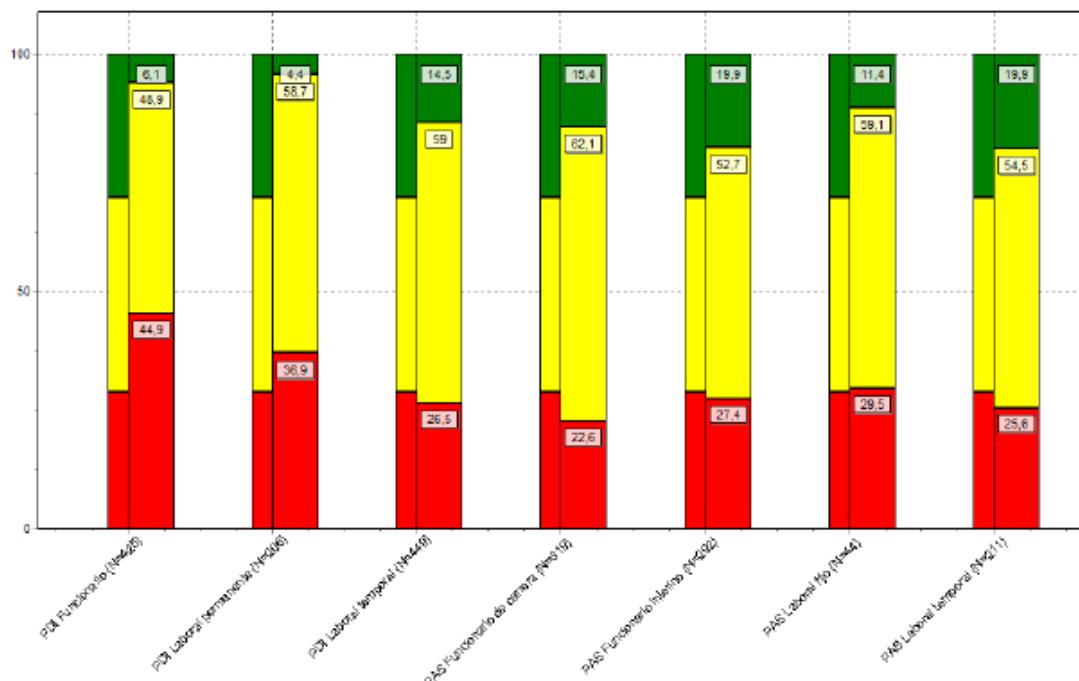
Conflicto de rol por Antiguedad en UPV/EHU

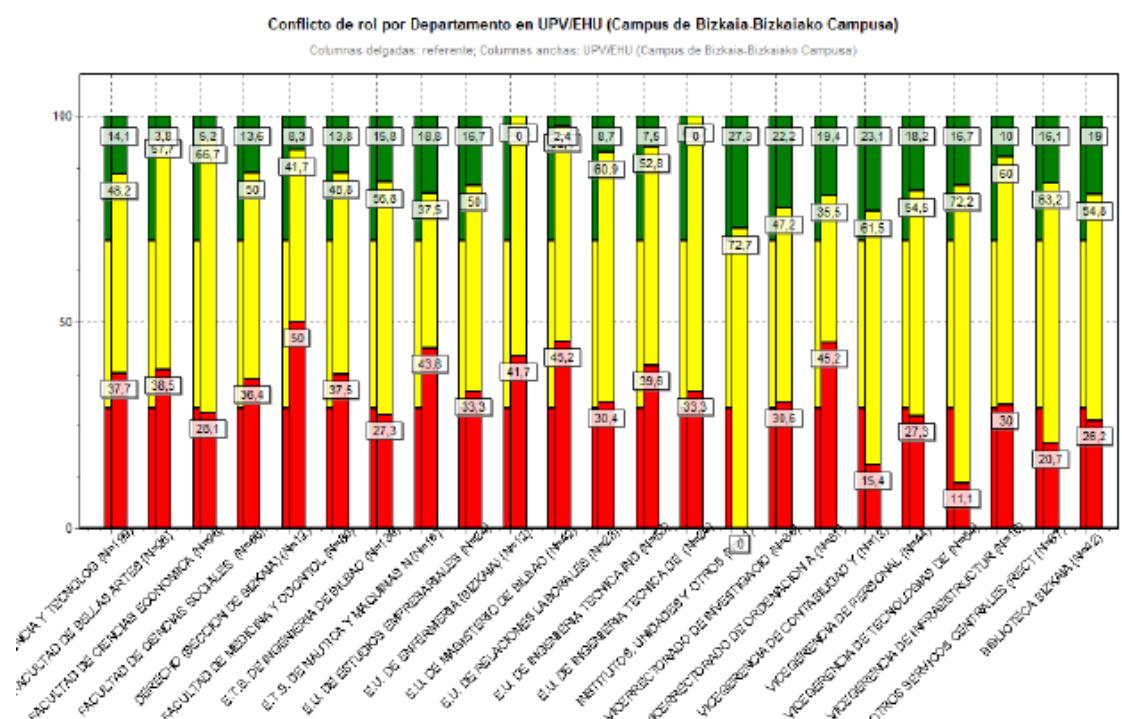
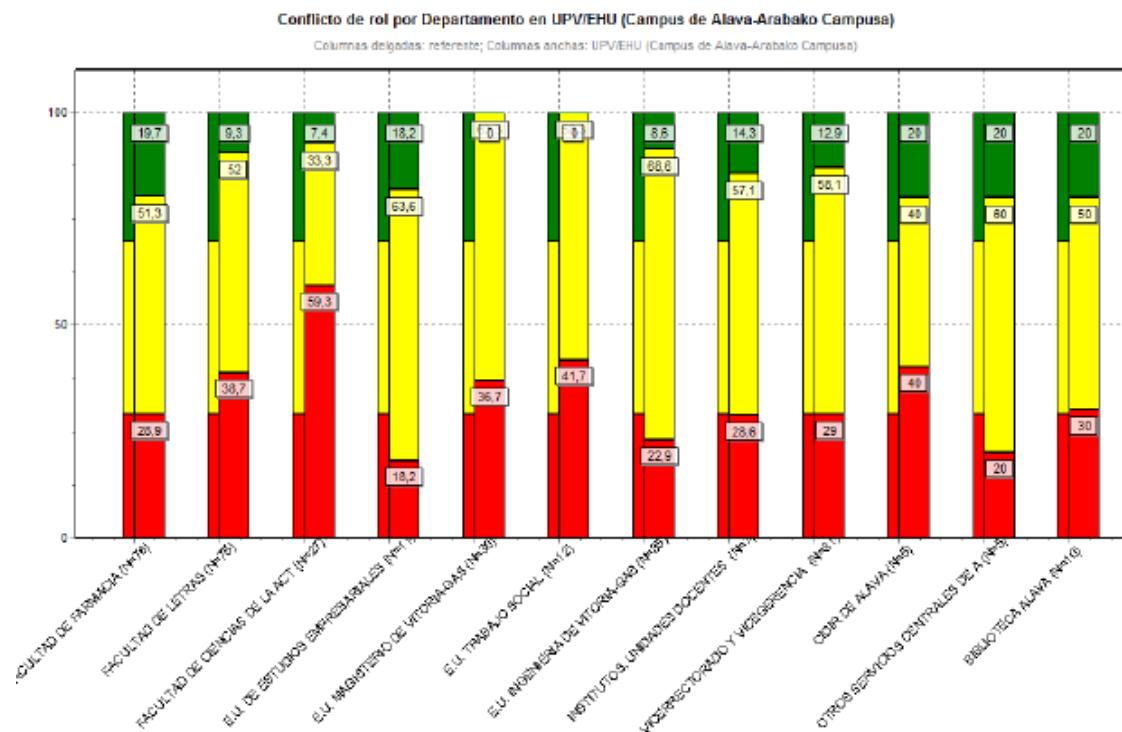
Columnas delgadas: referentes; Columnas anchas: UPV/EHU



Conflicto de rol por Relación Laboral en UPV/EHU

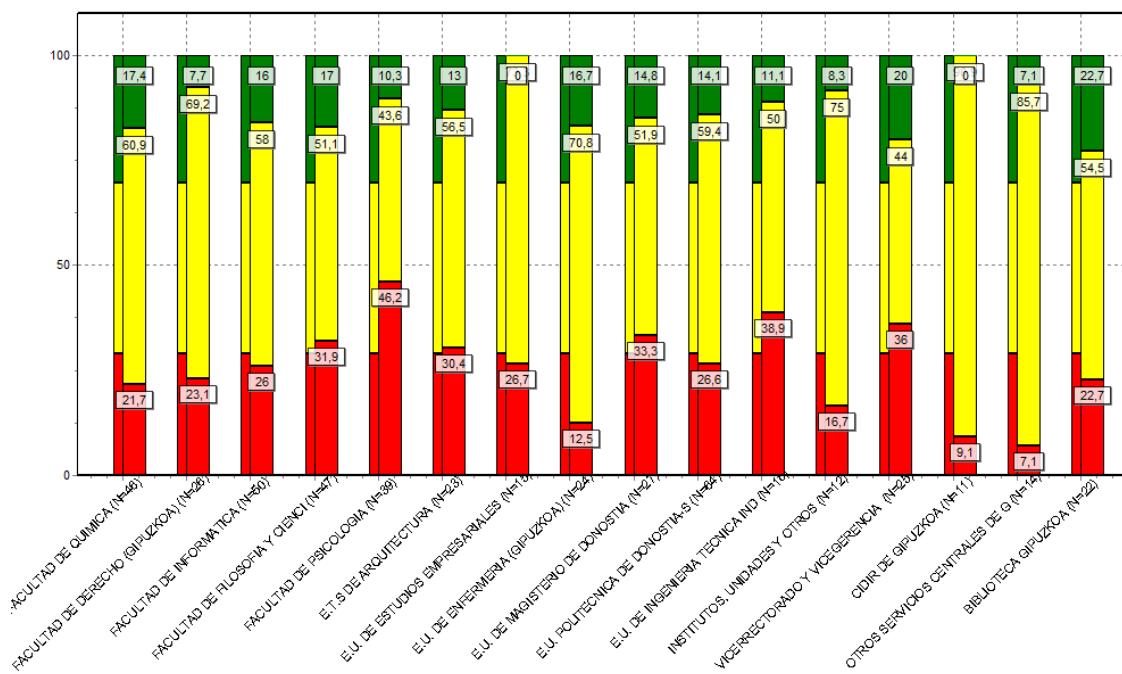
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU





Conflictos de rol por Departamento en UPV/EHU (Campus de Gipuzkoa - Gipuzkoako Campusa)

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: UPV/EHU (Campus de Gipuzkoa - Gipuzkoako Campusa)



DIMENSIONES DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN

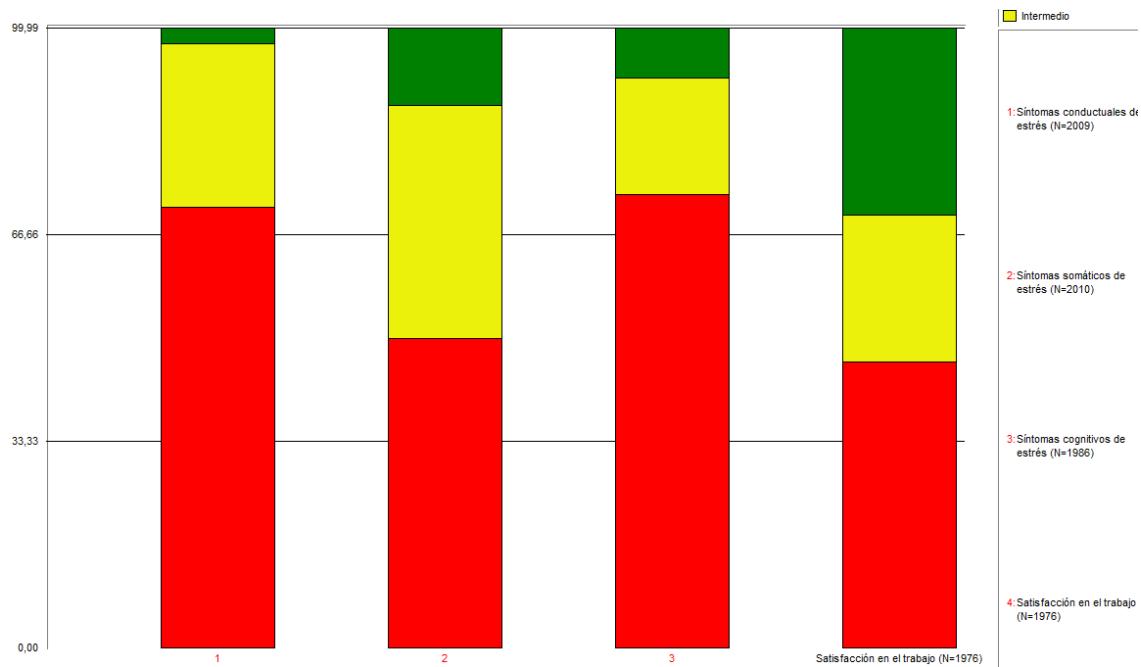
Las dimensiones relacionadas con el estrés y la satisfacción complementan los resultados obtenidos de la valoración de los factores psicosociales.

Estas dimensiones nos aportan una idea del estado de salud de los trabajadores manifestado en procesos de estrés. También se incluye una variable que nos ofrece información sobre el grado de satisfacción en el trabajo.

El estrés se puede manifestar de muchas formas, aquí se recogen tres aspectos donde se reflejan las consecuencias del estrés. Los síntomas de la conducta de estrés alcanzan los cambios de comportamiento en los individuos (irritabilidad, ánimo cambiado, agobio, etc.), los síntomas somáticos son alteraciones fisiológicas (falta de aire, tensión, dolor de cabeza, etc.), y los cognitivos tienen relación con la capacidad de pensamiento (memorizar, tomar decisiones, prestar atención, etc.).

En general, los trabajadores y trabajadoras de la UPV/EHU presentan más síntomas conductuales, somáticos y cognitivos de estrés que la población de referencia. La satisfacción con el trabajo en la UPV/EHU se acerca a la satisfacción con el trabajo de la población de referencia.

Prevalencia de la exposición



ANEXO V. Círculos de prevención.

Tras analizar la información cuantitativa de los informes preliminares, el Grupo de Trabajo decide según la metodología CopsoQ-istas21 constituir Círculos de prevención para abordar las dimensiones más desfavorables en los distintos Grupos creados a partir de las dimensiones más desfavorables y diferenciando el PAS del PDI.

Se constituyeron los siguientes Círculos de prevención:

Círculo de prevención PAS Doble Presencia

Informe de reuniones

Las reuniones del Círculo de PAS Doble presencia tuvieron lugar los días 29 de octubre, 8 y 19 de noviembre de 2013 en las instalaciones de :

- Araba: Aulario Las Nieves – Vitoria – Gasteiz (videoconferencia)
- Gipuzkoa: Edif. Korta 2 Donostia (videoconferencia)
- Bizkaia: Edif. Aulario- 3. piso Aula formación, Leioa

A la reunión asistieron 6 trabajadores/as del Personal PAS (6 trabajadores/as en la primera reunión, 5 trabajadores/as en la segunda reunión y 2 trabajadores/as en la tercera reunión), un miembro del Grupo de Trabajo para la evaluación de Riesgos Psicosociales y la empresa SGS que intervino como moderadora de la reunión.

Resumen de los temas tratados:

- Resultados de la dimensión Doble Presencia

Se analizaron los resultados de la dimensión Doble presencia por unidad de análisis:

sexo, puesto de trabajo, lugar de trabajo, edad, antigüedad y relación contractual.

Estos resultados serán debatidos en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

- Origen de situación más desfavorable para la salud

Se debatió en el seno del círculo los posibles orígenes de los resultados de la dimensión y se realizaron planteamientos de medidas preventivas que serán debatidas en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

Durante las reuniones se debatió sobre los permisos y licencias aprobados para el personal de la UPV/EHU (cuadro) sobre el cual se ha concluido lo siguiente.

Los posibles Orígenes de los resultados desfavorables en la dimensión Doble Presencia (PAS) pueden ser debidos a :

- Falta de flexibilidad en algunos permisos y licencias.
 - Falta de infraestructura en los 3 campus (guarderías, ludotecas en horarios de verano,...).
 - La plantilla con horarios y condiciones menos favorecidas presenta más dificultad en relación a la conciliación doméstico-familiar.
 - El puesto de trabajo adscrito a campus diferente al lugar de residencia dificulta la conciliación doméstico-familiar.

En base a lo anterior se realizan unos Planteamientos de Medidas Preventivas en el Círculo que serán discutidas en el Grupo de Trabajo para la Evaluación de riesgos Psicosociales. Los planteamientos son los siguientes:

- Promover cambios legales que fomenten la corresponsabilidad familiar, modelo adoptado por los países nórdicos, desde los órganos competentes de la UPV/EHU que debe fomentar políticas transversales y difundirlas al personal de la universidad.
 - Promover el cambio del acuerdo de gestión de bolsas de trabajo de la UPV/EHU recuperando mecanismos que faciliten la conciliación (llamamiento de mejora) y el cumplimiento del de comisiones de servicio de personal funcionario. Así mismo promover el cambio del acuerdo de asignación de funciones del personal laboral en aquellos extremos que dificultan la



conciliación.

- Mayor flexibilidad en uso de permisos y licencias para el personal con horarios y condiciones menos favorecidas: turno de tarde, contratos temporales, personal con residencia en territorio distinto al lugar de trabajo, puestos aislados,...
- Disponer de infraestructuras infantiles en los 3 Campus con horarios compatibles con el horario de trabajo de los padres.
- Revisar la flexibilidad y características de algunos permisos y licencias: (por enfermedad de hijo/a menor, de mayores, cónyuge o pareja por cuidado de menores, ...).
- Establecer bolsas de horas para mejorar la flexibilidad horaria (turnos de tarde, cuidado de menores y/o personas mayores, estudios...).

Círculo de prevención PDI Doble Presencia

Informe de reuniones

La reunión del Círculo de PDI Doble presencia tuvo lugar el día 29 de octubre y 19 de noviembre de 2013 en las instalaciones de:

- Araba: Aulario Las Nieves – Vitoria – Gasteiz (videoconferencia)
- Bizkaia: Edif. Aulario- 3. piso Aula formación, Leioa

A las reuniones asistió una trabajadora del Personal PDI, un miembro del Grupo de Trabajo para la evaluación de Riesgos Psicosociales y la empresa SGS que intervino como moderadora de la reunión.

Resumen de los temas tratados:

- Resultados de la dimensión Doble Presencia

Se analizaron los resultados de la dimensión Doble presencia por unidad de análisis:

sexo, puesto de trabajo, lugar de trabajo, edad, antigüedad y relación contractual. Estos resultados serán debatidos en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

- Origen de situación más desfavorable para la salud

Se debatió en el seno del círculo los posibles orígenes de los resultados de la dimensión y se realizaron planteamientos de medidas preventivas que serán debatidas en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

Durante las reuniones se debatieron sobre los permisos y licencias aprobados para el personal de la UPV/EHU (cuadro) sobre el cual se ha concluido lo siguiente.

Los posibles Orígenes de los resultados desfavorables en la dimensión Doble Presencia (PDI) pueden ser debidos a :

- La asignación de docencia del PDI impide en algunos casos la conciliación doméstico-familiar.
 - Los alargamientos de jornada (sobre todo ante tener que realizar el trabajo en más de un campus) por carga de trabajo van unidos a la imposibilidad de conciliar la vida laboral del PDI debido a los horarios no fijos de trabajo. El trabajo de investigación no está cuantificado.
 - Los datos estadísticos de conciliación de la plantilla de PDI son inapreciables, debido a que no se contabilizan por la naturaleza de su actividad profesional.
 - Falta de infraestructura infantil en los 3 campus (guarderías, ludotecas en horarios de verano,...).
 - El sistema de evaluación docente “Docentiaz” para la rebaja de créditos, puede no verse favorecido por motivos de absentismo involuntarios (ejem: baja de maternidad, paternidad o adopción)
 - Falta de flexibilidad en relación al disfrute de vacaciones.

En base a lo anterior se realizan unos Planteamientos de Medidas Preventivas en el Círculo que serán discutidas en el Grupo de Trabajo para la Evaluación de riesgos Psicosociales. Los planteamientos son los siguientes:

- Revisar el Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia en relación a la conciliación laboral.
 - Planteamientos similares a las exigencias cuantitativas:
 - Redimensionar la plantilla en momentos de altos volúmenes de trabajo (atender a los desdobles de clase)
 - Establecer controles en relación a los permisos y licencias del PDI para obtener datos indicativos reales de conciliación ante los que hacer planteamientos preventivos, en su caso.
 - Disponer de infraestructuras infantiles en los 3 Campus con horarios compatibles con el horario de trabajo de los padres.
 - Revisar el sistema de Evaluación docente, “Docentiaz” en relación al absentismo involuntario por motivos de conciliación familiar.
 - Revisar la flexibilidad en relación al disfrute de vacaciones.

Círculo de prevención PAS Exigencias psicológicas e inseguridad

Informe de reuniones

Las reuniones del Círculo de PAS Exigencias Psicológicas e inseguridad tuvieron lugar los días 30 de octubre, 12 y 26 de noviembre de 2013 en las instalaciones de :

- Araba: Aulario Las Nieves – Vitoria – Gasteiz (videoconferencia)
 - Bizkaia: Edif. Aulario- 3. piso Aula formación, Leioa

A las reuniones asistieron 5 trabajadores/as del Personal PAS a la primera reunión, 4 a la segunda y 3 a la tercera reunión, un miembro del Grupo de Trabajo para la evaluación de Riesgos Psicosociales y la empresa SGS que intervino como moderadora de la reunión.

Resumen de los temas tratados:

- Resultados de las dimensiones: Exigencias psicológicas cuantitativas, emocionales, cognitivas e inseguridad

Se analizaron los resultados de las dimensiones Exigencias psicológicas cuantitativas, emocionales, cognitivas e inseguridad por unidad de análisis:

sexo, puesto de trabajo, lugar de trabajo, edad, antigüedad y relación contractual. Estos resultados serán debatidos en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

- Origen de situación más desfavorable para la salud

Se debatió en el seno del círculo los posibles orígenes de los resultados de las dimensiones y se realizaron planteamientos de medidas preventivas que serán debatidas en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

Los posibles Orígenes de los resultados desfavorables en las dimensiones Exigencias psicológicas e inseguridad (PAS) pueden ser debidos a :

Orígenes: Exigencias Cuantitativas

- Servicios con falta de calidad de liderazgo (ausencia de delegación de tareas por parte del los mandos hacia los subordinados).
- Falta de previsibilidad: Picos de trabajo en fechas concretas donde no se redimensiona la plantilla ni se hace un reparto equitativo de tareas.

Orígenes: Exigencias Emocionales

- Las exigencias cuantitativas, cognitivas, ausencia de calidad de liderazgo... entre otras, generan situaciones de estrés lo que suponen desgaste, ansiedad, estrés en el puesto de trabajo debido al trabajo y a las relaciones interpersonales.
- Insatisfacción laboral en relación a la consecución de retos profesionales.
- Falta de estima, no se valora la experiencia, solo los títulos.

Orígenes: Exigencias Cognitivas

- Falta de formación específica (nuevas aplicaciones a desarrollar en los puestos de trabajo,...) y falta de formación inicial en el puesto de trabajo.
- Imposición del bilingüismo en antiguas plazas.
- Posibles requerimientos de un tercer idioma (ingles) en la medida que la universidad sufre el proceso de internacionalización.

Orígenes: Inseguridad laboral

- Inseguridad laboral en los puestos con menor estabilidad (puestos de interinidad, laborales con falta de OPE, contratos vinculados a fechas y programas, puestos relacionados con la sentencia pendiente del concurso de traslados),... ante la pérdida de empleo, empleabilidad y las condiciones de trabajo debido a recortes presupuestarios.

En base a lo anterior se realizan unos Planteamientos de Medidas Preventivas en el Círculo que serán discutidas en el Grupo de Trabajo para la Evaluación de riesgos Psicosociales. Los planteamientos son los siguientes:

Planteamientos de Medidas preventivas: Exigencias Cuantitativas

- Medidas preventivas similares ante la falta de liderazgo (apoyo, organización, planificación de tareas mediante calendario de reuniones,...)
- Redimensionar la plantilla en fechas con picos de trabajo excesivos (potenciar que existan trabajadores/as polivalentes en el mismo puesto de trabajo, posibilidad de favorecer la rotación de puestos modificando plazas,...)

Planteamientos de Medidas preventivas: Exigencias Emocionales

- Incluir en el Plan de Formación técnicas de manejo de estrés, cursos de coaching, dinámica de grupos e inteligencia emocional.
- Medidas preventivas similares a las exigencias psicológicas cuantitativas y cognitivas y a la baja calidad de liderazgo (necesidad de motivación por parte de la organización).
- Rotación de puestos de trabajo ante el desgaste originado por la realización del trabajo – relaciones interpersonales (“miedo al cambio”).

Planteamientos de Medidas preventivas: Exigencias Cognitivas

- Incluir en el plan de Formación, cursos de formación específicos del puesto de trabajo.
- Posibilidad de disponer de ayuda por parte de la administración (más horas de crédito) para conseguir los perfiles lingüísticos en Euskera.
- Disponer de servicios de traducción de inglés. Unido al estudio de impacto que reconozca las necesidades de los puestos de trabajo en relación a la internacionalización de la UPV/EHU.

Planteamientos de Medidas preventivas: Inseguridad laboral

- Necesidad de apoyo por parte de la organización en relación a comunicar de manera clara y concisa la gestión de un posible Plan de Empleo en la UPV/EHU.
- Necesidad de conocer por parte de la plantilla de la universidad el compromiso de la organización con los/as trabajadores/as en cuanto que permite a los/as empleados/as afrontar mejor las situaciones de estrés.

Círculo de prevención PDI Exigencias psicológicas e inseguridad

Informe de reuniones

Las reuniones del Círculo de PDI Exigencias Psicológicas e Inseguridad tuvieron lugar los días 5, 12 y 21 de noviembre de 2013 en las instalaciones de :

- Araba: Aulario Las Nieves – Vitoria – Gasteiz (videoconferencia)
- Bizkaia: Edif. Aulario- 3. piso Aula formación, Leioa
- Gipuzkoa: Edif. Korta 2

A las reuniones asistieron (3 trabajadores/as a la primera reunión, 1 trabajadores/as a la segunda reunión y 1 trabajadores/as a la tercera reunión) del Personal PDI, un miembro del Grupo de Trabajo para la evaluación de Riesgos Psicosociales y la empresa SGS que ha intervenido como moderadora de la reunión.

Resumen de los temas tratados:

- Resultados de las dimensiones: Exigencias psicológicas cuantitativas, emocionales, cognitivas e inseguridad
- Se analizaron los resultados de las dimensiones Exigencias psicológicas cuantitativas, emocionales, cognitivas e inseguridad por unidad de análisis:

sexo, puesto de trabajo, lugar de trabajo, edad, antigüedad y relación contractual.
Estos resultados serán debatidos en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

- Origen de situación más desfavorable para la salud

Se debatió en el seno del círculo los posibles orígenes de los resultados de las dimensiones y se realizan planteamientos de medidas preventivas que serán debatidas en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

Los posibles Orígenes de los resultados desfavorables en las dimensiones Exigencias psicológicas e inseguridad (PDI) pueden ser debidos a :

Orígenes: Exigencias Cuantitativas

- Aumento de la carga de trabajo. A la labor de docencia se le suma la investigadora, redacción de informes (trainera, ikertu,...) lo cual produce alargamientos de jornada. La labor investigadora ha tenido más repercusión en cuanto al volumen de trabajo en las Escuelas Universitarias, las cuales no tienen un hábito de investigación igual que las Escuelas Superiores o Facultades.
- Los ritmos de trabajo son altos en relación a la consecución de las acreditaciones de docencia.
- La implantación de la nueva metodología de Bolonia implica más carga de trabajo en el sistema de educación lo que implica evaluar al alumno con exámenes y trabajos continuos (tipo instituto).
- Los ratios altos en los grados más demandados socialmente implican más volumen de trabajo.

Orígenes: Exigencias Emocionales

- La implantación de la nueva metodología de Bolonia implica tener que interactuar más con el alumnado lo que en ocasiones genera exigencias psicológicas emocionales debidas entre otras cosas, a las encuestas de evaluación del profesorado (las cuales reducen créditos y están relacionadas con el cobro). Esta interacción implica tener espacio físicos suficientes para poder llevarse a cabo. En ocasiones no es así.
- La evaluación continua al profesorado por parte del alumnado para conseguir acreditaciones puede generar ansiedad ante la presión impuesta (encuestas del alumnado).
- Posibilidad de que las exigencias emocionales son más altas en las Escuelas universitarias que en las superiores o en las Facultades debido a que las Escuelas Universitarias están más orientadas a la docencia.
- La asignación de docencia entre los departamentos genera exigencias emocionales.

- Competitividad por parte de los compañeros/as debido a la inseguridad laboral genera exigencias emocionales (presión, ansiedad, tensión...)
- En la consecución de las acreditaciones existe presión hacia el profesorado en cuanto a las calificaciones al alumnado, asistencia a exámenes.

Orígenes: Exigencias Cognitivas

- Las exigencias cognitivas son más altas en la labor investigadora de aquellos grados con mayor demanda social, más carga docente, más carga emocional...
- Exigencias cognitivas con respecto a la docencia bilingüe en general y en el colectivo parcial – PDI Asociado, en particular.
(este último ve incrementada su carga de trabajo en cuanto a las exigencias cognitivas y cuantitativas)
- Aquellas plazas docentes donde se exige el bilingüismo – trilingüismo, (inglés) presentan más exigencias cognitivas.
- La actividad de investigación donde se exige el bilingüismo – trilingüismo, (inglés) presentan más exigencias cognitivas (publicaciones en otros idiomas,...).

Orígenes: Inseguridad laboral

- Posibilidad de Inseguridad laboral debido al cambio en las condiciones de trabajo que genera la implantación de Bolonia y otras actividades y normas que han modificado las condiciones de trabajo en general en el PDI (aumento de horas, aumento de alumnos por clase, variaciones en el sueldo).
- Posibilidad de aumento de inseguridad laboral en las plazas no consolidadas del PDI (contratación de plazas laborales negociadas en el seno del departamento). Desinformación del personal laboral ante sus contrataciones laborales.

En base a lo anterior se realizan unos Planteamientos de Medidas Preventivas en el Círculo que serán discutidas en el Grupo de Trabajo para la Evaluación de riesgos Psicosociales. Los planteamientos son los siguientes:

Planteamientos de Medidas preventivas: Exigencias Cuantitativas

- Cumplir con los reglamentos que asignan los alumnos por clase (cumplimiento de los desdoblamientos cuantos los grupos sobrepasan los ratios). Revisar los parámetros estadísticos en relación a los ratios.
- Redimensionar la plantilla en momentos de altos volúmenes de trabajo (atender

a los desdobles de clase).

Planteamientos de Medidas preventivas: Exigencias Emocionales

- Revisar el sistema de evaluación docente atendiendo a criterios como:
 - La evaluación del profesorado no debe estar expuesta en un porcentaje tan alto al poder evaluador del alumnado (encuestas del alumnado)
 - Ratio de alumnado por clase
 - Cambios producidos por la metodología Bolonia
 - Calidad del grupo evaluador: edad, curso,...
 - Añadir a la evaluación cuantitativa una evaluación cualitativa
- Derecho a recurrir las evaluaciones.
- Formación en manejo de técnicas de estrés.

Planteamientos de Medidas preventivas: Exigencias Cognitivas

- Medidas preventivas relacionadas con las exigencias cuantitativas, posibilidades de desarrollo, formación a la plantilla (facilitar el aprendizaje por parte de la universidad).
- Estudio de impacto de la necesidad de aprendizaje de idiomas extranjeros en la universidad y recursos de apoyo para desarrollar la labor docente e investigadora (publicación de artículos,...).

Planteamientos de Medidas preventivas: Inseguridad laboral

- Revisar, entre otras, la implantación de la nueva metodología Bolonia, que ha supuesto la modificación de las condiciones de trabajo (aumento de horas que suponen los trabajos prácticos y de fin de grado, aumento de alumnos por clase, variaciones en el sueldo,...).
- Revisar la contratación de las plazas laborales del PDI en el seno de los departamentos.

Círculo de prevención PAS Calidad de liderazgo, previsibilidad y conflicto de rol

Informe de las reuniones

Las reuniones del Círculo de PAS Calidad de liderazgo, previsibilidad y conflicto de rol tuvieron lugar los días 8, 15 y 28 de noviembre de 2013 en las instalaciones de :

- Araba: Aulario Las Nieves – Vitoria – Gasteiz (videoconferencia)
- Bizkaia: Edif. Aulario- 3. piso Aula formación, Leioa
- Gipuzkoa: Edif. Korta 2 (videoconferencia)

A las reuniones asistieron 8 trabajadores/as del Personal PAS, a la primera reunión, 7 a la segunda reunión y 4 a la tercera reunión, un miembro del Grupo de Trabajo para la evaluación de Riesgos Psicosociales y la empresa SGS que ha intervenido como moderadora de la reunión.

Resumen de los temas tratados:

- Resultados de las dimensiones: Calidad de liderazgo, previsibilidad y conflicto de Rol:

Se analizaron los resultados de las dimensiones Calidad de liderazgo, previsibilidad y conflicto de Rol por unidad de análisis: sexo, puesto de trabajo, lugar de trabajo, edad, antigüedad y relación contractual. Estos resultados serán debatidos en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

- Origen de situación más desfavorable para la salud

Se debatió en el seno del círculo los posibles orígenes de los resultados de las dimensiones y se realizan planteamientos de medidas preventivas que serán debatidas en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

Los posibles Orígenes de los resultados desfavorables en las dimensiones Calidad de liderazgo, previsibilidad y conflicto de Rol (PAS) pueden ser debidos a problemas estructurales en la organización:

Orígenes: Calidad de liderazgo

- Ausencia o baja calidad de liderazgo en los puestos de dirección, falta de estructuras de liderazgo...
 - Falta de implementación de políticas de organización debido a la posibilidad de falta de voluntad, al posible fallo estructural de organización de algunos servicios, (plantilla de referencia, plan de formación, cartas de servicio...)
 - Falta de protocolo de resolución de conflictos.
 - Falta de evaluación continua del puesto. Solo existe la valoración de los puestos a través de las monografías de los puestos.

Orígenes: Previsibilidad

- Falta de información en algunos puestos de trabajo debido a la falta de comunicación dentro de la organización: (la información de los organigramas es difusa lo cual posibilita las rotaciones en los puestos de trabajo, falta de conocimiento de procedimientos de trabajo, cambios de normativa no comunicados al personal,...).
 - Los medios de comunicación al personal utilizados en la UPV/EHU pueden no ser óptimos (tablón de anuncios donde no se comunica de manera direccionada la información al personal).
 - Aspectos ligados a las exigencias psicológicas cuantitativas (volumen, ritmo y carga de trabajo no distribuido de manera racional).
 - Unido a la baja calidad de liderazgo, la falta de trabajo en equipo como por ejemplo; no delegar el trabajo por parte de los superiores a los subordinados puede da lugar a ausencia de información por parte del personal.

Orígenes: Conflicto de Rol

- Posibilidad de no contar con la influencia necesaria en la realización de las tareas así como con el reconocimiento, experiencia, estima, confianza... en el puesto de trabajo.
 - Posibilidad de que exista en la organización expectativas divergentes entre la plantilla lo cual provoca conflictos de rol por motivos de vulnerabilidad: cambios en la línea de los servicios dependiendo de los/as directores/as, convenios de “cotutela” con otras universidades sin tanta rigidez, normativa de derecho administrativo a cumplir por toda la plantilla,etc..
 - Causas ligadas a la falta o ausencia de liderazgo y previsibilidad en el puesto de trabajo.

En base a lo anterior se realizan unos Planteamientos de Medidas Preventivas en el Círculo que serán discutidas en el Grupo de Trabajo para la Evaluación de riesgos Psicosociales. Los planteamientos son los siguientes:

Planteamientos de Medidas preventivas: Calidad de liderazgo

- Profesionalizar las actividades de Gestión de los puestos de cargos académicos (relacionado con la plantilla de referencia).
 - Potenciar los cursos de gestión de equipos, coaching, dinámica de grupos y de inteligencia emocional.
 - Implementación de políticas de organización acordadas en los años anteriores.
 - Diseño de protocolo de resolución y mediación de conflictos (a través de los responsables de servicios, asistencia técnica externa,...).
 - Evaluación de puestos con el fin de reconocer el trabajo del personal en la medida que se revisan las monografías de los puestos. Realizar un estudio de impacto que reconozca las necesidades de los puestos de trabajo en relación a la internacionalización de la UPV/EHU.

Planteamientos de Medidas preventivas: Previsibilidad

- Diseño de Plan de comunicación: revisar los medios actuales.
(aplicar protocolos de comunicación, difundir información entre el

personal,...).

- Mejorar la comunicación de los protocolos de bienvenida, formación para el personal en los puestos de trabajo y formación previa al trabajo (comisión de formación).
- Medidas Preventivas similares a las exigencias psicológicas cuantitativas.
- Potenciar el trabajo en equipo (reuniones periódicas, comunicación...).

Planteamientos de Medidas preventivas: Conflicto de rol

- Planteamientos ligados a la falta de previsibilidad y ausencia o baja calidad de liderazgo:
 - Reconocimiento del trabajo mediante sistema de evaluación del puesto
 - Revisión de monografías de puesto acorde a las tareas realizadas en cada puesto de trabajo
 - Plan de comunicación eficaz en estructuras u organizaciones adecuadas
- Valoración de puestos para conseguir definir de manera más exhaustiva las monografías con el fin de canalizar los objetivos de la organización y huir del conflicto de rol.

Círculo de prevención PDI Calidad de liderazgo, previsibilidad y conflicto de rol

Informe de reuniones

Las reuniones del Círculo de PDI Calidad de Liderazgo, previsibilidad y conflicto de rol tuvieron lugar los días 5 y 25 de noviembre de 2013 en las instalaciones de :

- Araba: Aulario Las Nieves – Vitoria – Gasteiz (videoconferencia)
 - Bizkaia: Edif. Aulario- 3. piso Aula formación, Leioa

A las reuniones asistieron 4 trabajadores/as del Personal PDI en la primera reunión y 3 en la segunda reunión, un miembro del Grupo de Trabajo para la evaluación de Riesgos Psicosociales y la empresa SGS que ha intervenido como moderadora de la reunión.

Resumen de los temas tratados:

- Resultados de las dimensiones: Calidad de liderazgo, previsibilidad y conflicto de Rol:

Se analizaron los resultados de las dimensiones Calidad de liderazgo, previsibilidad y conflicto de Rol por unidad de análisis: sexo, puesto de trabajo, lugar de trabajo, edad, antigüedad y relación contractual. Estos resultados serán debatidos en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

- Origen de situación más desfavorable para la salud

Se debatió en el seno del círculo los posibles orígenes de los resultados de las dimensiones y se realizan planteamientos de medidas preventivas que serán debatidas en el Grupo de Trabajo y las conclusiones se recogerán en la Matriz de Priorización de Medidas Preventivas.

Los posibles Orígenes de los resultados desfavorables en las dimensiones Calidad de liderazgo, previsibilidad y conflicto de Rol (PDI) pueden ser debidos a :

Orígenes: Calidad de liderazgo

- El PDI se define en algunos casos como personal autónomo. Muchas veces no reconoce a sus superiores y siente ausencia de liderazgo en las secciones departamentales.
- Existencia de estructuras departamentales no homogéneas: posible baja calidad de liderazgo en algunos departamentos o por el contrario, posible “pasotismo” por parte del PDI en cuanto a seguir las instrucciones departamentales .
- Conflictos departamentales. Ausencia de protocolos de resolución de conflictos.
- La Dirección del departamento asume una labor burocrata.

Orígenes: Previsibilidad

- Posibilidad de que el sistema de comunicación no sea el adecuado. El departamento informa de lo general.
- Falta de medios y formación ante cambios como la implantación de Bolonia (que ha supuesto menos horas lectivas pero la misma carga de trabajo).
- Falta de trabajo en equipo donde fluya la información y la comunicación.

Orígenes: Conflicto de Rol

- Posibilidad de no contar con la influencia necesaria en la realización de las tareas así como con el reconocimiento, experiencia, estima, confianza, etc en el puesto de trabajo:
 - Posibilidad de tener que realizar trabajos que se podrían hacer de otra manera: negación de desdoblamientos de grupos (existe normativa de regulación de ratios), falta de material para impartir docencia práctica,...
 - Posibles tareas innecesarias o problemas morales en relación a la gestión de calidad, Docentiaz, ...donde se crea mucha burocracia.
 - El sistema, aun en prueba, de evaluación en la docencia (Docentiaz) puede implicar contradicciones ya que se premia la buena docencia con

una rebaja de ésta siempre que el departamento asuma la docencia rebajada.

En base a lo anterior se realizan unos Planteamientos de Medidas Preventivas en el Círculo que serán discutidas en el Grupo de Trabajo para la Evaluación de riesgos Psicosociales. Los planteamientos son los siguientes:

Planteamientos de Medidas preventivas: Calidad de liderazgo

- Fomentar la participación de los/as mandos en Cursos relacionados con la Gestión de equipos humanos.
- Los departamentos deben cumplir con sus funciones de manera equitativa según el Reglamento marco de Departamentos entre ellos la realización de los planes de estudios, asignación de docencia, etc.
- Disponer de protocolos de resolución de conflictos.
- La Dirección del departamento debe asumir la labor de líder (preocuparse por la impartición de la docencia, desarrollo de la metodología,...)

Planteamientos de Medidas preventivas: Previsibilidad

- Los planteamientos de medidas preventivas de falta de previsibilidad están ligados a la ausencia o baja calidad de liderazgo.
- Fomentar un Plan de comunicación eficaz en estructuras u organizaciones adecuadas (fomentar el trabajo en equipo y potenciar la fluidez de la información-comunicación).

Planteamientos de Medidas preventivas: Conflicto de rol

- Cumplir con la normativa que regula los ratios (revisar los parámetros estadísticos en relación a los ratios).
- Planteamientos de medidas preventivas similares a la ausencia o baja calidad de liderazgo.

ANEXO VI. Tablas de exposición, origen y medidas preventivas.

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
DOBLE PRESENCIA**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>79,0% de trabajador@s encuestad@s expuestos a la situación más problemática.</p> <p>Unidades de análisis estudiadas</p> <ul style="list-style-type: none"> Sexo: 83,3% mujeres / 72,9% hombres Puesto de Trabajo: El PAS está más expuesto a la situación más desfavorable para la salud que PDI. (88% administrativos/as y secretarías de cargos; 86% personal informático y multimedia, 83,3% otro personal subalterno; 83,9 % Profesorado agregado, 84,2 % Profesorado Laboral interino, 82,8% 	<p>Interferencias entre las exigencias domésticas-familiares con las laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> el 83,2 % indica que es el principal responsable o hace la mitad de las tareas familiares y domésticas. el 43,2 % indica que solo algunas veces o nunca hay momentos en los que necesitaría estar en la universidad y en casa a la vez frente al 16,6% que indica que siempre o muchas veces. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de infraestructuras infantiles que mejoren la conciliación doméstico - laboral en los 3 campus de la UPV/EHU. Falta de flexibilidad en algunos permisos y licencias aprobados por la UPV/EHU para el personal PAS y PDI, en especial la plantilla con condiciones de trabajo menos favorecidas. La asignación de docencia del PDI dificulta la conciliación familiar. El sistema de evaluación (docente e investigadora) del PDI dificulta la conciliación debido a absentismos involuntarios como los permisos por nacimiento o adopción. El alargamiento de jornada que supone la actividad profesional del PDI (docencia - investigación) dificulta la conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> Incluir la conciliación de manera trasversal en las políticas de la UPV/EHU. Promover cambios legales que posibiliten la corresponsabilidad familiar desde la UPV/EHU. Promover infraestructuras infantiles en los 3 Campus. Promover una mayor flexibilidad en uso de permisos y licencias para la plantilla de la UPV/EHU en especial para la plantilla con condiciones de trabajo menos favorecidas. Establecer bolsas de horas para mejorar la flexibilidad horaria. Cambios en el acuerdo de gestión de bolsas de trabajo en comisión de servicios de la UPV/ EHU y acuerdos de asignación de funciones del personal laboral en aquellos extremos que se dificulta la conciliación. Recabar datos sobre permisos y licencias del PDI para poder obtener información real de conciliación.

MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU DOBLE PRESENCIA

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Profesorado ayudante, visitante y otros)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación contractual: todas las categorías oscilan entre el 72-82% • Edad: 84,8% (30-39 años) 82,6% (40-49 años) • Antigüedad: 85,6% (5-10años), 82,9% (10-20 años) • Lugar de Trabajo: (exposiciones más altas) <ul style="list-style-type: none"> - 100% Cidir Gipuzkoa(**) - 92,5% EUITI Bilbao - 92,3 %Dcho.(Bizkaia) - 91,7% EU RR.LL - 90,4% Fac. CC Deporte - 88,2 % EUITI Eibar - 87% Fac. Fil.CC Educ. - 86,5% Fac. de Inform 			

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
DOBLE PRESENCIA**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
- 85,7%Insti.uni..Ara(*)			
- 81,9% Fac. Letras			

(*) Integrado en el Vicerrectorado y Vicegerencia del campus de Araba (66,7%) (**Integrado en Vicegerencia de las TIC, s (77,8%)
Todos los % que se exponen son sobre las **2033 encuestas realizadas** lo que supone el 27,7% de la plantilla

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
EXIGENCIAS CUANTITATIVAS**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>53,7% de los trabajadores/as encuestados/as expuestos/as a la situación más desfavorable para la salud</p> <p>Unidades de análisis estudiadas</p> <ul style="list-style-type: none"> Sexo: 55,6% mujeres / 51,1% hombres Puesto de Trabajo: Entre el PAS: Los peor situados: 85,4% Puestos de Dirección y Jefaturas de servicio 77,3% Otro personal laboral PAS Entre el PDI: 75,7% Profesorado Agregado, 70,9% Cargos Académicos Relación Contractual: El peor situado: PDI laboral permanente 70% y el mejor PAS funcionario de carrera 39,9% 	<p>Deficiencias en la gestión de los equipos humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> El 42,2% opina que los superiores no se comunican bien. El 33% opina que no planifican bien el trabajo, otro 33% que algunas veces y otro 33% que casi siempre. <p>Lo mismo ocurre en cuanto a resolver conflictos y en cuanto a la comunicación con los/as trabajadores/as.</p>	<p>Posibles orígenes debidos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aumento de carga de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> labor de docencia + labor investigadora y la implantación de Bolonia en el PDI un número de alumnado por profesor excesivo en grados más demandados y en clases prácticas picos de trabajo en fechas concretas, ausencia de delegación de tareas y de reparto equitativo del trabajo entre el personal PAS Ritmos de trabajo altos: <ul style="list-style-type: none"> entre el PDI para la consecución de acreditaciones 	<p>Elaboración de un Plan de organización de la Plantilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> Redimensionar la plantilla en función de la carga de trabajo existente: potenciar la polivalencia en el puesto y fomentar el trabajo en equipo con el objetivo de compartir tareas. Planificación de tareas mediante reuniones periódicas ante la previsibilidad de los trabajos para fomentar la información y la participación en la planificación.

MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none"> • Edad: 63,7% (30-39 años) • Antigüedad: 61,7% (5-10 años) • Lugar de trabajo: (exposiciones más altas) <ul style="list-style-type: none"> - 80% Cidir Araba (*) - 77% Derecho Bizkaia - 70,5 % E.U Magisterio Bilbao - 68,8 % E.U Empresa Donosti - 66,7% E.U Magisterio Donosti - 64,3 % Fac. Medicina y Odont. - 64% Fac. Ciencias Económ. - 62,1% E.U Magisterio Gasteiz - 60,6% Fac. Letras 			

(*) Integrado en Vicegerencia de las TIC,s (52,7%)

Todos los % que se exponen son sobre las **2033 encuestas realizadas** lo que supone el 27,7% de la plantilla

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
EXIGENCIAS EMOCIONALES**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>51,1% de los trabajadores/as encuestados/as expuestos/as a la situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Unidades de análisis estudiadas</p> <ul style="list-style-type: none"> Sexo: 52,4% mujeres / 49,2% hombres Puesto de Trabajo: Entre el PAS: Los peor situados: 80% Personal administrador de centro y campus 73,2% Puestos de dirección y jefaturas de servicio. Entre el PDI: 65,8% Profesorado Agregado, 65,5 % Cargo Académicos, 64,9% Profesorado laboral Interino Relación Contractual: % más elevados en el PDI con respecto al PAS. Edad: No existen diferencias 	<p>El trabajo desarrollado resulta “estresante” en cuanto a que a algún/a trabajador/a le cuesta olvidar los problemas de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> El 43% indica que nunca o solo alguna vez su trabajo en general es desgastador emocionalmente (burnout) frente a un 56% que indica que siempre, muchas veces o algunas veces 	<ul style="list-style-type: none"> Las exigencias cuantitativas, cognitivas, ausencia de calidad de liderazgo... entre otras, generan situaciones de estrés lo que supone desgaste, ansiedad, estrés en el puesto de trabajo debido al trabajo y a las relaciones interpersonales. Las exigencias emocionales en la UPV/EHU están provocadas entre otros factores: <ul style="list-style-type: none"> La implantación de la nueva metodología de Bolonia (interacción con el alumnado,...) Metodología de la evaluación docente del profesorado (encuestas del alumnado, consecución de acreditaciones,...) La asignación de docencia en los departamentos Insatisfacción laboral en relación a la consecución de retos profesionales (exigencias en relación a la publicación de trabajos de investigación, doble labor de la actividad profesional en el PDI,...) Falta de estima y reconocimiento en situaciones donde no se valora la experiencia, solo los títulos (tareas realizadas por categorías inferiores las realizan ahora desde puestos de categoría superior) 	<ul style="list-style-type: none"> Revisar el Sistema de evaluación del PDI atendiendo a criterios como: <ul style="list-style-type: none"> La influencia de la evaluación del profesorado por parte del alumnado Ratio de alumnado por clase Cambios producidos por la metodología Bolonia Mayor transparencia en el proceso evaluador Incluir en el Plan de Formación técnicas de manejo de estrés, cursos de coaching, dinámica de grupos, inteligencia emocional,...

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
EXIGENCIAS EMOCIONALES**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>significativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad: El % más bajo se da el tramo de < de 6 meses. • Lugar de Trabajo: (exposiciones más altas) - 77,8 % E.U Magisterio Bilbao - 73,3% E.U Emp Gipuzkoa - 64,5% E.U Magisterio Araba - 64,3% Fac. Ciencias Económicas - 62% Fac. Letras - 60% Otros serv. centrales Araba (*) - 59,3% E.U Magisterio Donosti - 59% Fac. Psicológica 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Competitividad por parte de los compañeros/as debido a la inseguridad laboral. 	

(*)Integrado en Vicerrectorado y Vicegerencia Campus de Araba (44,8%)

Todos los % que se exponen son sobre las **2033 encuestas realizadas** lo que supone el 27,7% de la plantilla

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
 EXIGENCIAS COGNITIVAS**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>50,9% de los trabajadores/as encuestados/as expuestos/as a la situación más desfavorable para la salud</p> <p>Unidades de análisis estudiadas</p> <ul style="list-style-type: none"> Sexo: 48,3% mujeres / 54,7% hombres Puesto de Trabajo: Entre el PAS: Los peor situados: 86,7% Personal administrador de centro y campus, 78,6% Puestos de dirección y jefaturas de servicio. Entre el PDI: 81 % Profesorado Catedrático, 71,6% Profesorado Laboral Interino Relación Contractual: % más elevados en condiciones desfavorables para la salud en el PDI con respecto al PAS, salvo el PAS laboral fijo 61,4% Edad: El 77% (tramo de > de 60 años) 	<ul style="list-style-type: none"> El 76,8% indica que su trabajo requiere manejar muchos conocimientos siempre o muchas veces. Deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. En la universidad éstas son muy altas estando el 68% de los encuestados en la situación más favorable para la salud. 	<p>Posibles orígenes de exigencias cognitivas elevadas en la universidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Falta de formación específica e inicial en los puestos de trabajo. Dificultad para obtener los perfiles necesarios para ocupar una plaza con preceptividad vencida (personal con antigüedad en la universidad). Requerimientos de un tercer idioma (inglés) en la medida que la universidad se encuentra inmersa en un proceso de internacionalización. Exigencias cognitivas con respecto a la docencia bilingüe y / o trilingüe (inglés) y a la labor investigadora (publicaciones). Requerimientos relacionados con nuevas tecnologías o aplicaciones informáticas y nuevos procesos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en el plan de Formación cursos de formación específicos del puesto de trabajo. Establecer mayores ayudas por parte de la administración para conseguir los perfiles lingüísticos. Estudio de las necesidades lingüísticas de la plantilla con relación a la internacionalización de la UPV/EHU y recursos de apoyo para desarrollar su trabajo. Unido a esto disponer de servicios de traducción de inglés.

MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU EXIGENCIAS COGNITIVAS

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad: 69,1% (tramo de > de 30 años de antigüedad) • Lugar de Trabajo: (exposiciones más altas) <ul style="list-style-type: none"> - 100% Cidir Araba (*) - 83,3% E.U Enfermería Bizkaia - 71,4 % Otr. ser. centrales en Gip (**) - 68,9% E.U Magisterio Bilbao - 68,8 % ETS Náutica - 66,7% Fac.Letras - 66,7 % E.U Empresa Araba - 60,9% Fac. Quimica - 60 % E.U Magisterio Donosti - 60% Fac Psicología 			

(*) Integrado en Vicegerencia de las TIC,s (41,8%)

(**) Integrado en Vicerrectorado y vicegerencia de Campus de Gipuzkoa (36%)

Todos los % que se exponen son sobre las **2033 encuestas realizadas** lo que supone el 27,7% de la plantilla.

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
INSEGURIDAD LABORAL**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>41,8% de los trabajadores/as expuestos/as a la situación más desfavorable para la salud y el 44,2% situados en una situación intermedia. Estando sólo un 14% en una situación favorable.</p> <p>Unidades de análisis estudiadas</p> <ul style="list-style-type: none"> Sexo: 43,4% mujeres / 39,5% hombres. El 44% mujeres y 44% hombres en situación intermedia Puesto de Trabajo: Entre el PAS: 61,2% ayudantes, Tecos. Auxs. y auxiliares de biblioteca, 66,7% otro personal subalterno. Entre el PDI: 51,9 Profesorado Asociado Relación Contractual: El 	<ul style="list-style-type: none"> Casi el 50% está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de quedar en paro El 58,3% están preocupados/as por las variaciones salariales, no así en variaciones de horarios de variaciones de tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> Cambio en las condiciones de trabajo generadas por la implantación de Bolonia y otras actividades y normas que han modificado las condiciones de trabajo. Inseguridad laboral en los puestos con menor estabilidad (personal interino laboral con falta de OPE, contratos vinculados a fechas y programas, puestos relacionados con la sentencia pendiente del concurso de traslados, plazas no consolidadas del PDI),... ante la pérdida de empleo, empleabilidad y las condiciones de trabajo debido a recortes presupuestarios. Desinformación del personal por falta de comunicación de sus condiciones laborales concretas. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisar, entre otras, la implantación de la nueva metodología Bolonia, que ha supuesto la modificación de las condiciones de trabajo. Elaboración de un Plan de comunicación protocolizado. Actualización de la Plantilla de Referencia y profundización en las medidas de planificación de recursos humanos previstas en el artículo 69 del EBEP.

MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU INSEGURIDAD LABORAL

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>PAS Funcionario Interino es el colectivo más afectado por esta dimensión 62,3% y el PDI Funcionario el menos 29,7%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edad: El % más bajo; 29,9% (< 30 años) • Antigüedad: El % más alto 52,2% (5-10 años) • Lugar de Trabajo: (exposiciones más altas) <ul style="list-style-type: none"> - 64,5% Vicerrec orden Académ - 60,9% E.U RR.LL - 60% Cidir Araba (*) - 58,3% E.U Emp Araba - 56,5% Arquitectura - 56,5% Biblioteca Gip. (**) 			

(*) Integrado en Vicegerencia de las TIC,s (50%)

(**) Integrado en Biblioteca (51,2%)

Todos los % que se exponen son sobre las **2033 encuestas realizadas** lo que supone el 27,7% de la plantilla.

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
CALIDAD DE LIDERAZGO**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>El 57,9% de los trabajadores/as encuestados/as expuestos/as a la situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Unidades de análisis estudiadas</p> <ul style="list-style-type: none"> Sexo: 58,68% mujeres / 56,7% hombres. Puesto de Trabajo: El PAS está más expuesto a la situación más desfavorable para la salud que el PDI (66,7% personal técnico y oficial de laboratorio, 76,2% otro personal subalterno, 77,3% otro personal laboral PAS, 67,3% profesorado catedrático, 67,2% profesorado titular) Relación contractual: PDI Laboral Temporal es la relación contractual menos expuesta 49,4%. 	<p>Percepción de deficiencias en la gestión de los equipos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de liderazgo en algunos departamentos (dificultad de reconocer a superiores). La Dirección del departamento asume una labor burocrata y no de líder. Estructuras no homogéneas en algunos departamentos: <ul style="list-style-type: none"> possible baja calidad de liderazgo en algunos departamentos possible “pasotismo” en cuanto a seguir las instrucciones departamentales (trabajo más autónomo) Ausencia de protocolos de resolución de conflictos en el colectivo de la universidad. Falta de implementación de políticas de organización por falta de voluntad, o por fallo estructural de organización de algunos servicios. Falta de evaluación del desempeño en el PAS. Solo existe la valoración de los puestos a través de las monografías de los puestos. 	<ul style="list-style-type: none"> Profesionalizar las actividades de Gestión de los puestos de cargos académicos del PDI. Aumentar los medios y funciones del Servicio de Inspección del PDI. Elaboración de un Plan de Formación que incluya los ámbitos de liderazgo, gestión de equipos, gestión emocional y resolución de conflictos, como requisito necesario para ocupar aquellos puestos que impliquen funciones de dirección. (PAS y PDI). Elaboración de un Plan de Organización de la Plantilla (PDI/PAS). Diseño de protocolo de resolución y mediación de conflictos (a través de los responsables de servicios, asistencia técnica externa,...) (PAS y PDI). Elaboración de un Plan de Evaluación continua del puesto de trabajo y del desempeño (PAS). Estudio de las necesidades lingüísticas de la plantilla con relación a la internacionalización de la UPV/EHU (PAS y PDI).

MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU CALIDAD DE LIDERAZGO

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none"> • Edad: % más altos, mayor exposición desfavorable para la salud, a partir de los 40 años. • Antigüedad: Los % desfavorables aumentan a partir de 10 años de antigüedad. • Lugar de Trabajo: (exposiciones más altas) <ul style="list-style-type: none"> - 83% E.U Minas - 75% ETS Náutica - 73% Biblio. Gip (*) - 70% Fac.CC Deporte - 70% Otros Serv. Centrales Gip (**) - 70% ETS Arquitectura - 66% E.U Emp Gipuzkoa - 65% EUITI Gasteiz 			

(*) Integrado en la Biblioteca de BIZ (65%)

(**) Integrado en Vicerrectorado y Vicegerencia Campus de Gipuzkoa (60%)

Todos los % que se exponen son sobre las **2033 encuestas realizadas** lo que supone el 27,7% de la plantilla.

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
PREVISIBILIDAD**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>61,6% de los trabajadores/as encuestados/as expuestos/as a la situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Unidades de análisis estudiadas</p> <ul style="list-style-type: none"> Sexo: 63,8% mujeres / 58,4% hombres Puesto de Trabajo: El PAS está más expuesto a la situación más desfavorable para la salud que el PDI (71,1% personal técnico de gestión y técnicos medios, 75% ayudantes, Tecns. Auxs. y auxiliares de biblioteca, 72% personal informático multimedia, 82,8% otro personal subalterno, 80% otro personal laboral PAS y 68,7% Profesorado Colaborador). 	<ul style="list-style-type: none"> No contar con la información adecuada, suficiente y a tiempo. Ausencia de información o de prácticas de gestión de la información y de la comunicación mejorables. Falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios. El 41,7% indica que solo alguna vez o nunca se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a su futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> Possible falta de medios y formación ante cambios como la implantación de Bolonia. Possible falta de información en algunos puestos de trabajo debido a la falta de comunicación dentro de la organización. Los medios de comunicación al personal utilizados en la UPV/EHU pueden no ser óptimos. Aspectos ligados a las exigencias psicológicas cuantitativas (volumen, ritmo y carga de trabajo no distribuido de manera racional). Unido a la baja calidad de liderazgo, la falta de trabajo en equipo donde fluya la información y la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar e implantar un Plan de Comunicación Interna que incluya: <ul style="list-style-type: none"> Protocolo de Bienvenida Comunicación de novedades que afectan a cada servicio Foro de discusión permanente abierto a la plantilla Participación directa del/a trabajador/a en los ámbitos relacionados con su trabajo(PAS y PDI) Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación específica para el personal de nuevo ingreso, para el que cambia de puesto, así como para aquellos que se reincorporan tras ausencias prolongadas (PAS y PDI). Diseñar e implantar un Plan de Gestión del conocimiento con el fin de fomentar el trabajo en equipo y potenciar la fluidez de la información-comunicación.

MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU PREVISIBILIDAD

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none"> Relación Contractual: 71,5% PAS Funcionario Interino, 47,6% PAS Laboral fijo. PDI (similares: 56,4% Funcionarios, 61,7% Laboral permanente y 57,9 Laboral temporal) Edad: Resultados similares. 64,3%, entre 30-39 años. Antigüedad: Resultados similares 66,9% en la franja de 5-10 años de antigüedad. Lugar de Trabajo: (exposiciones más altas) <ul style="list-style-type: none"> - 81,3% Vic. Ordenació académica - 80% CIDIR Ara (*) - 75% Derecho Bizkaia - 75% Minas - 73,3% E.U Emp Gipuzkoa - 72,2% EUITI Eibar 			

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
PREVISIBILIDAD**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none"> - 71,1 % Química - 70% Biblioteca Araba (**) - 70% Magisterio Gasteiz - 66,7% Fac CC Deporte 			

(*) Integrado en Vicegerencia de las TIC,s (72,7%)

(**) Integrado en la Biblioteca de BIZ (72,1%)

Todos los % que se exponen son sobre las **2033 encuestas realizadas** lo que supone el 27,7% de la plantilla

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
CONFLICTO DE ROL**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>El 31,1% de los trabajadores/as expuestos/as a la situación más desfavorable para la salud y el 55,8% situados en una situación intermedia. Estando sólo un 13% en una situación favorable.</p> <p>Unidades de análisis estudiadas</p> <ul style="list-style-type: none"> Sexo: El 28,9% mujeres / 34,5% hombres. El 57% mujeres y 54% hombres en situación intermedia. Puesto de Trabajo: El % más bajo que se encuentra en condiciones favorables para la salud: Entre el PAS:0% personal administrador de centro y campus, 2,4% puestos de dirección y jefaturas de servicio, 3,8% jefaturas de sección. Entre el PDI: 4,8% Profesorado Colaborador, 4,8% 	<ul style="list-style-type: none"> el 73% indica que siempre, muchas veces o alguna vez ha tenido que realizar tareas que pueden realizarse de otra manera. 	<ul style="list-style-type: none"> No contar con la influencia necesaria en la realización de las tareas así como con el reconocimiento, experiencia, estima, confianza... en el puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> Posibilidad de tener que realizar trabajos que se podrían hacer de otra manera: negación de desdoblamientos de grupos, falta de material para impartir docencia práctica,... Posible conflicto ético o profesional entre las tareas a desarrollar y las directrices recibidas Posibilidad de que exista en la organización expectativas divergentes entre la plantilla lo cual provoca conflictos de rol por motivos de vulnerabilidad. Causas ligadas a la falta o ausencia de liderazgo y previsibilidad en el puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un Plan de comunicación Interna (PAS/PDI). Elaboración de un Plan de Evaluación continua del puesto de trabajo y del desempeño (PAS). Aumentar los medios y funciones de Inspección del PDI.

**MATRIZ DE PRIORIZACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS UPV/EHU
CONFLICTO DE ROL**

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
profesorado Agregado. <ul style="list-style-type: none"> • Relación Contractual: % más elevados en condiciones desfavorables para la salud en el PDI con respecto al PAS. • Edad: Condiciones más favorables para la salud en la franja de menores de 30 años. • Antigüedad: Condiciones más favorables para la salud en la franja de menos de 6 meses. • Lugar de Trabajo: (exposiciones más altas) - 59,3% Fac. CC Deporte - 50% Derecho Bizkaia - 46,2% Psicología 			

Todos los % que se exponen son sobre las **2033 encuestas realizadas** lo que supone el 27,7% de la plantilla

ANEXO VII. Tablas de Planificación de la actividad preventiva.

MATRIZ DE PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DOBLE PRESENCIA

OBJETIVOS:

Elaborar un Plan de Conciliación en la UPV/EHU.

AMBITO DE APLICACIÓN. UPV/EHU

Medidas Preventivas	Fecha Inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones / Seguimiento
<ul style="list-style-type: none"> Incluir la conciliación de manera trasversal en las políticas de la UPV/EHU. 				
<ul style="list-style-type: none"> Promover cambios legales que posibiliten la corresponsabilidad familiar desde la UPV/EHU. 				
<ul style="list-style-type: none"> Promover infraestructuras infantiles en los 3 Campus. 				
<ul style="list-style-type: none"> Promover una mayor flexibilidad en uso de permisos y licencias para la plantilla de la UPV/EHU en especial 				

MATRIZ DE PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DOBLE PRESENCIA

<ul style="list-style-type: none"> • Establecer bolsas de horas para mejorar la flexibilidad horaria. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en el acuerdo de gestión de bolsas de trabajo en comisión de servicios de la UPV/EHU y acuerdos de asignación de funciones del personal laboral en aquellos extremos que se dificulta la conciliación. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Recabar datos sobre permisos y licencias del PDI para poder obtener información real de conciliación. 			

**MATRIZ DE PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
EXIGENCIAS CUANTITATIVAS**

OBJETIVOS: Elaborar un Plan de Organización de la Plantilla. Elaborar un calendario de reuniones periódicas para planificar las tareas de manera equitativa.

AMBITO DE APLICACIÓN. UPV/EHU

Medidas Preventivas	Fecha Inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones / Seguimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Redimensionar la plantilla en función de la carga de trabajo existente: potenciar la polivalencia en el puesto y fomentar el trabajo en equipo con el objetivo de compartir tareas. 				
<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de tareas mediante reuniones periódicas ante la previsibilidad de los trabajos para fomentar la información y la participación en la planificación. 				

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EXIGENCIAS EMOCIONALES

OBJETIVOS: Elaborar un Plan de Gestión Emocional. Elaborar un calendario de reuniones periódicas para planificar las tareas de manera equitativa y un Plan de formación de manejo de técnicas de estrés.

AMBITO DE APLICACIÓN. UPV/EHU

Medidas Preventivas	Fecha Inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones / Seguimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el Sistema de evaluación del PDI atendiendo a criterios como: <ul style="list-style-type: none"> ○ La influencia de la evaluación del profesorado por parte del alumnado ○ Ratio de alumnado por clase ○ Cambios producidos por la metodología Bolonia ○ Mayor trasparencia en el proceso evaluador 				

MATRIZ DE PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EXIGENCIAS EMOCIONALES

• Incluir en el Plan de Formación técnicas de manejo de estrés, cursos de coaching, dinámica de grupos, inteligencia emocional,...				

**MATRIZ DE PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
EXIGENCIAS COGNITIVAS**

OBJETIVOS: Elaborar un **Plan de Formación** de Puestos de Trabajo. Analizar y establecer medidas de mejora en cuanto a formación necesaria

AMBITO DE APLICACIÓN. UPV/EHU

Medidas Preventivas	Fecha Inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones / Seguimiento
• Incluir en el plan de Formación cursos específicos del puesto de trabajo.				
• Establecer mayores ayudas por parte de la administración para conseguir los perfiles lingüísticos.				
• Estudio de las necesidades lingüísticas de la plantilla con relación a la internacionalización de la UPV/EHU y recursos de apoyo para desarrollar su trabajo. Unido a esto disponer de servicios de traducción de inglés.				

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA INSEGURIDAD LABORAL

OBJETIVOS: Proveer al personal de **Medidas de estabilidad en el empleo.**

AMBITO DE APLICACIÓN. UPV/EHU

Medidas Preventivas	Fecha Inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones / Seguimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar, entre otras, la implantación de la nueva metodología Bolonia, que ha supuesto la modificación de las condiciones de trabajo. 				
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un Plan de comunicación protocolizado. 				
<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de la Plantilla de Referencia y profundización en las medidas de planificación de recursos humanos previstas en el artículo 69 del EBEP. 				

**MATRIZ DE PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
CALIDAD DE LIDERAZGO**

OBJETIVOS: Diseñar e implantar medidas de mejora de la calidad de liderazgo. Para ello: Elaborar un Plan que incluya conductas de liderazgo. Estas deben potenciar y promover la salud en el trabajo. Entre las actividades destacar el entrenamiento ejecutivo, desempeño de rol, creación de redes de contactos, asignación de puestos y aprendizaje mediante la acción.

AMBITO DE APLICACIÓN. UPV/EHU (personal PAS/PDI)

Medidas Preventivas	Fecha Inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones / Seguimiento
<ul style="list-style-type: none"> Profesionalizar las actividades de Gestión de los puestos de cargos académicos del PDI. 				
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar los medios y funciones del Servicio de Inspección del PDI 				
<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un Plan de Formación que incluya los ámbitos de liderazgo, gestión de equipos, gestión emocional y resolución de conflictos, como requisito necesario para ocupar aquellos puestos que impliquen funciones de dirección. (PAS y PDI). 				

MATRIZ DE PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA CALIDAD DE LIDERAZGO

• Elaboración de un Plan de Organización de la Plantilla (PDI/PAS).				
• Diseño de protocolo de resolución y mediación de conflictos (a través de los responsables de servicios, asistencia técnica externa,...) (PAS y PDI).				
• Elaboración de un Plan de Evaluación continua del puesto de trabajo y del desempeño (PAS).				
• Estudio de las necesidades lingüísticas de la plantilla con relación a la internacionalización de la UPV/EHU (PAS y PDI).				

**MATRIZ DE PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
PREVISIBILIDAD**

OBJETIVOS: Diseñar e implantar medidas de mejora de la previsibilidad.

AMBITO DE APLICACIÓN. UPV/EHU (PAS/PDI)

Medidas Preventivas	Fecha Inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones / Seguimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implantar un Plan de Comunicación Interna que incluya: <ul style="list-style-type: none"> ○ Protocolo de Bienvenida ○ Comunicación de novedades que afectan a cada servicio ○ Foro de discusión permanente abierto a la plantilla ○ Participación directa del/a trabajador/a en los ámbitos relacionados con su trabajo (PAS y PDI). 				

MATRIZ DE PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA PREVISIBILIDAD

<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación específica para el personal de nuevo ingreso, para el que cambia de puesto, así como para aquellos que se reincorporan tras ausencias prolongadas (PAS y PDI). 				
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implantar un Plan de Gestión del conocimiento con el fin de fomentar el trabajo en equipo y potenciar la fluidez de la información-comunicación. 				

**MATRIZ DE PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
CONFLICTO DE ROL**

OBJETIVOS: Diseñar e implantar medidas preventivas que eliminen o disminuyan las situaciones de conflicto de rol. Para ello: Elaborar un **Plan de Gestión del conocimiento** que permita afrontar los conflictos de Rol mediante estrategias de formación, protección personal, supervisión, Grupos Ballint,...

AMBITO DE APLICACIÓN. UPV/EHU (PAS/PDI)

Medidas Preventivas	Fecha Inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones / Seguimiento
• Elaborar un Plan de comunicación interna (PAS/PDI).				
• Elaboración de un Plan de Evaluación continua del puesto de trabajo y del desempeño (PAS).				
• Aumentar los medios y funciones del Servicio de Inspección del PDI.				