



UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA



INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	2
II. OBJETIVOS DE LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES	4
III. MÉTODO CoPsoQ-ISTAS 21	5
1. CARACTERÍSTICAS DEL MÉTODO	5
2. CONTENIDO	5
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	6
DIMENSIONES DE SALUD, ESTRÉS Y SATISFACCIÓN	9
3. PROCESO DE INTERVENCIÓN	9
4. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN	10
VI. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	10
1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA	10
2. PROCESO DE INTERVENCIÓN	14
3. RESULTADOS	15
TASA DE RESPUESTA	15
PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN	19
LOCALIZACIÓN DE LAS EXPOSICIONES	21
EXPOSICIONES MÁS DESFAVORABLES PARA LA SALUD	23
Ritmo de trabajo	23
Exigencias emocionales	24
Conflicto de rol	26
Previsibilidad	27
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	28
4. CONCLUSIONES	30
5. MEDIDAS PREVENTIVAS	33
6. CONSIDERACIONES FINALES	35
7. REFERENCIAS NORMATIVAS Y BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	37

En este Informe se utiliza el género gramatical masculino aplicable a todos los individuos de una especie, sin distinción de sexos; ello sin intención discriminatoria, sino en aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva.

I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95, establece en el artículo 16 que la prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de riesgos laborales.

La integración en el conjunto de actividades supone que la prevención de riesgos debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se presta. La integración en todos los niveles jerárquicos implica la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que se realice u ordene y en todas las decisiones que se adopten.¹

El Plan de Prevención de riesgos laborales incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo la prevención de riesgos laborales en la empresa.

El Plan debe ser aprobado por la dirección, asumido por toda su estructura organizativa y conocido por todos sus trabajadores.

La gestión y aplicación del Plan de Prevención de riesgos laborales se lleva a cabo mediante la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de todos los factores de riesgo dentro del ámbito de la Seguridad, Higiene, Medicina del Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada, que constituyen las cuatro especialidades o disciplinas preventivas contempladas en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

El artículo 14 de la citada Ley 31/95, establece el deber del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para cumplir con el deber general de prevención, y centrándonos en el ámbito de la Psicología Aplicada, el empresario debe establecer las medidas necesarias, de acuerdo a los principios generales establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/95 que, entre otros, establece:

a) *Evitar los riesgos.*

b) *Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*

...

d) *Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*

...

g) *Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*

...

¹ Artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Por condición de trabajo se entiende cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, quedando incluidas las relativas a su organización y ordenación.

La organización del trabajo engloba los aspectos que determinan el trabajo a realizar, la forma de realizarlo y algunas de las condiciones en que se realiza (INSST).

Por riesgos psicosociales se entiende 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 la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (INSST, Comité Mixto OIT/OMS, 1984).

Por tanto, la evaluación de riesgos psicosociales, como proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse², debe centrarse en el análisis de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial, el empresario debe abordarla con el mismo tratamiento preventivo que se aplica a los aspectos higiénicos, ergonómicos y de seguridad y la actuación sobre los factores de riesgos psicosociales debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa³.

El presente informe tiene la finalidad de resumir el proceso de evaluación de riesgos psicosociales llevado a cabo en la Universidad de Extremadura (UEX), mediante el Método CoPsoQ- ISTAS 21, acordado en el Comité de Seguridad y Salud (CSS) en sesión celebrada el 17 de noviembre de 2009 y ratificado por este órgano el 12 de junio de 2019.

² Artículo 3.1 del Real Decreto 39/1997...

³ NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. INSST

II. OBJETIVOS DE LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los objetivos generales de la evaluación de riesgos psicosociales son:

- Identificar los peligros derivados de las condiciones y organización del trabajo.
- Eliminar los factores de riesgo que puedan suprimirse.
- Evaluar los riesgos que no se han podido eliminar.
- Acordar y planificar la adopción de medidas correctoras que eliminen o minimicen los riesgos.

Los objetivos de la evaluación de riesgos psicosociales en la Universidad de Extremadura, por una parte son la identificación, localización y valoración de la exposición a los riesgos psicosociales de los trabajadores de la UEx, lo que permitirá identificar el origen de los riesgos y por otra, establecer, planificar e implementar las medidas necesarias para eliminarlos o reducirlos, interviniendo sobre la organización del trabajo.

III. MÉTODO CoPsoQ-ISTAS 21

El CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague) fue desarrollado en el año 2000 en el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca, liderado por el Prof. Tage S.Kristensen (NRCWE, 2000).

La adaptación al castellano, CoPsoQ-ISTAS 21, se llevó a cabo con la participación de diferentes entidades públicas y privadas (ISTAS, INSST, Mutua Fraternidad, Universitat Pompeu Fabra,...etc.).

1. CARACTERÍSTICAS DEL MÉTODO

Finalidad preventiva: Identifica, localiza y mide factores de riesgo psicosocial, focalizando la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del mismo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Método participativo: Fomenta, por una parte la participación e implicación de los integrantes de la empresa: representantes de los trabajadores, representantes de la dirección y técnicos de prevención, que integran el Grupo de Trabajo (GT) que lleva a cabo todo el proceso y por otra, la participación de los trabajadores mediante la cumplimentación del cuestionario y su integración en grupos de discusión.

Basado en conocimiento y metodología científica que utiliza un cuestionario estandarizado, validado y fiable, el método epidemiológico y valores de referencia (encuesta representativa de la población asalariada en España, 2010).

Permite estimar la magnitud de los riesgos (a través de puntuaciones) y el porcentaje de trabajadores expuestos (prevalencia de la exposición).

La presentación de los resultados se realiza para el conjunto de la empresa, para cada departamento o sección, para cada puesto de trabajo y por sexo. También se pueden obtener los resultados por antigüedad, relación laboral, horario y edad.

El marco conceptual está fundamentado en la Teoría General de Estrés (características de la organización del trabajo que afectan a la salud) que integra modelos explicativos de la relación entre factores psicosociales, estrés y salud: demanda/control/apoyo social (Karasek, Theorell y Jonson), esfuerzo/compensaciones (Siegrist), Vitámico (Warr) y Socio-técnico (Cherns, De Sitter) y otras aportaciones relevantes como las relacionadas con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares (Hall, Chandola).

2. CONTENIDO

Analiza veinte dimensiones psicosociales integradas en 6 grupos de factores de riesgo (Tabla 1) y dimensiones de salud, estrés y satisfacción utilizando escalas específicas:

- Satisfacción en el trabajo: escala de satisfacción laboral del Whitehall II
- Salud general: escala de salud general del cuestionario SF36
- Salud mental: escala de salud mental general del SF36

- Estrés: escala de estrés desarrollada por Sven Setterlin.
- Burnout: escala de burnout general de la versión del Copenhagen Burnout Inventory (CBI)

Tabla1: Dimensiones psicosociales⁴

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones de trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

DIMENSIONES PSICOSOCIALES

1. Exigencias psicológicas del trabajo

1.1 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

1.2 Ritmo de trabajo

Es la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.

1.3 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 son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...).

⁴ Moncada S, Llorens C y Andrés R y otros Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas...

1.4 Exigencias psicológicas emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional (o gestionar la transferencia de sentimientos) que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.

2. Conflicto trabajo-familia

2.1 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.

3. Control sobre el trabajo

3.1 Influencia

Es el margen de autonomía y participación en el trabajo y en la forma de desarrollarlo.

3.2 Posibilidades de desarrollo

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

3.3 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.

4. Apoyo social y calidad de liderazgo

4.1 Apoyo social de los compañeros

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

4.2 Apoyo social de superiores

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

4.3 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.

4.4 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.

4.5 Previsibilidad

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

4.6 Claridad de rol

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

4.7 Conflicto de rol

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

5. Compensaciones del trabajo

5.1 Reconocimiento

Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

5.2 Inseguridad sobre el empleo

Es la preocupación por el futuro en relación a la estabilidad del empleo y a las posibilidades de empleabilidad o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste.

5.3 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

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

6. Capital Social

6.1 Justicia

Se refiere a la medida en que los trabajadores son tratados con equidad en su trabajo, con el nivel de participación en la toma de decisiones y con las posibilidades reales de cuestionarlas.

6.2 Confianza vertical

Seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente.

DIMENSIONES DE SALUD, ESTRÉS Y SATISFACCIÓN

1. Satisfacción con el trabajo

Es una medida general de calidad del medio ambiente laboral.

2. Salud general

Percepción del estado de salud general.

3. Salud mental

Es uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares centrales de la calidad de vida.

4. Estrés

Es un indicador “proximal” a la exposición psicosocial. El estrés no constituye un indicador negativo de por sí, solamente si se mantiene en el tiempo, es excesivamente intenso o frecuente puede ser precursor de enfermedad.

5. Burnout

El Burnout se refiere a la fatiga y agotamiento emocional.

3. PROCESO DE INTERVENCIÓN

El proceso de intervención del método CoPsoQ-istas21 (versión media), de forma resumida, aparece en la Tabla 2.

Tabla 2: Proceso de intervención en la evaluación psicosocial.⁵

FASE DEL PROCESO	¿QUIEN LA REALIZA?	¿CUÁNDO?
EVALUACIÓN DE RIESGOS		
Acordar la utilización del método <ul style="list-style-type: none"> Presentar el método CoPsoQ-istas21 Firmar el acuerdo para su implementación Constituir el grupo de trabajo 	Comité de Seguridad y Salud	
Preparar y realizar el trabajo de campo <ul style="list-style-type: none"> Adaptar el cuestionario Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla Poner en marcha el trabajo de campo 	Grupo de Trabajo	
Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas <ul style="list-style-type: none"> Informatizar los datos y generar el informe preliminar Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas Informar a la plantilla 	Grupo de Trabajo El Comité de Seguridad y Salud ratificará las medidas preventivas que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos	
PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA		
Implementar las medidas preventivas: <ul style="list-style-type: none"> Planificar las medidas preventivas Seguir su implementación Evaluar las medidas preventivas Informar a la plantilla 	Grupo de Trabajo El Comité de Seguridad y Salud ratificará cualquier medida preventiva que el Grupo de Trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de planificación de la actividad preventiva	

⁵ Moncada S, Llorens C y Andrés R y otros Manual del método CoPsoQ-istas21 ...

4. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

El cuestionario CoPsoQ-istas21 presenta tres versiones: larga (para investigación), media (para evaluación de riesgos en empresas con más de 30 trabajadores) y corta (para empresas con menos de 30 trabajadores y para autoevaluación).

La versión 2.0⁶ utilizada en la evaluación de riesgos psicosociales en la Universidad de Extremadura consta de 33 preguntas con 109 cuestiones (la mayoría de tipo Likert) estructuradas en 4 partes:

- salud y bienestar personal (15 preguntas)
- condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas)
- exposición a factores psicosociales (69 preguntas)

Es un cuestionario individual y anónimo que garantiza la confidencialidad de los datos.

VI. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA

En la reunión del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Extremadura celebrada el 17 de noviembre de 2009, M^a José López Jacob, Médico del Trabajo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), presenta el método de evaluación CoPsoQ-ISTAS 21 para la evaluación de riesgos psicosociales en su versión 1.5

No hubo una decisión explícita por parte del CSS de llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales en la Universidad mediante este método, implícitamente se dio por aceptado.

En el Acta de dicha sesión aparece *“el Presidente exhorta a los miembros del Servicio de Prevención para que inicien las tareas de implantación del método, que será luego objeto de planificación en el seno de este Comité, abordando su ejecución sin pausa, dedicándole el tiempo que sea preciso para no caer en premuras y apresuramientos innecesarios”*⁷

En 2010, la Jefa de la Unidad Técnica del Servicio de Prevención de la UEx (SPUEX), inició los contactos con representantes de la empresa y de los trabajadores para la creación del Grupo de Trabajo (GT), constituyéndose oficialmente el mismo el 25 de abril de 2012 con la siguiente composición:

- Representantes de la empresa: Jacinto Martín García y Antonio José Moreno Gómez (que actúa como secretario).
- Representantes de los trabajadores: Luís Lozano Sánchez, José Germán del Águila Pinar, María Montserrat Jiménez Rivera y José Francisco Hurtado Masa.
- Técnico del SPUEX y Coordinadora del GT: María Avelina Rubio Garlito.
- Asesores externos de ISTAS21: José Antonio Pombero y Zaida Gómez.

⁶ El cuestionario aparece en el Anexo II

⁷ Acta de la Sesión del Comité de Seguridad y Salud de 17 de noviembre de 2009.

La Coordinadora del GT se reunió, durante los años 2011-2013, con los Asesores externos para preparar el proceso de evaluación, cuyas actuaciones se trataron y aprobaron en las distintas reuniones del GT.

Durante estos años el GT llevó a cabo las siguientes actuaciones:

- Acordar las etapas a seguir en el proceso.
- Elaboración del cuestionario de evaluación con la adaptación de las preguntas del mismo a la realidad de la UEx.
- Acordar el mail de sensibilización sobre el proceso de evaluación para enviar a la plantilla.
- Planificación de reuniones informativas con los trabajadores

Señalar dos aspectos importantes para el devenir del proceso de evaluación durante 2013:

1º. Cambio en los componentes del GT:

- Montserrat Jiménez fue sustituida por Valentín Gozalo.
- Germán del Águila fue sustituido por Joaquín Garrido.
- Luis Lozano fue sustituido por Felipe Martín.

2º. Necesidad de una aplicación informática que permitiera realizar los cuestionarios online para, posteriormente, pasarlos al programa de ISTAS21. El, entonces, Vicegerente de Innovación y Nuevas Tecnologías, Juan de la Cruz, propuso la aplicación LimeySurvey.

Desde esta fecha hasta 2015, la coordinadora del GT realizó pruebas en la citada aplicación y solicitó a la Gerencia apoyo administrativo al GT para el desarrollo de la aplicación y para el envío y la gestión de los cuestionarios; petición que fue denegada por la Gerencia argumentando que estas tareas las llevasen a cabo los miembros del SPUEX.

La falta de apoyo tanto por parte de la Gerencia en el desarrollo de LimeySurvey, como por parte de los representantes de los trabajadores, inmersos en el proceso de elecciones sindicales, junto al lanzamiento de una nueva versión del Método de evaluación ISTAS 21 (versión 2.0), ocasionó que el proceso de evaluación quedase estancando a lo largo de 2015.

En noviembre de dicho año la coordinadora del GT solicita a la dirección de la UEx y a las organizaciones sindicales que designen a los representantes de la misma y a los delegados de prevención, respectivamente, que integran el GT para continuar con el proceso de evaluación.

En junio de 2016 se constituye el nuevo GT con los siguientes miembros:

- Representantes de la UEx: Antonio Moreno, Diana Arroyo y Juan Francisco Panduro
- Delegados de Prevención: Pablo Fernández (CC.OO.), Marta Vázquez (CSI-CSIF), Joaquín Garrido (UGT) y Jorge Guerrero (USO).
- Asesores externos: José A. Pombero y Zaida Gómez
- Técnicos del SPUEX y coordinadora del GT: M^a Avelina Rubio

Tras la firma del Acuerdo de Utilización del Método (Anexo I), que hasta entonces no se había firmado y la elección de la empresa Cualtis para llevar a cabo la gestión vía correo electrónico del cuestionario en la sesión del Comité de Seguridad y Salud celebrada 21 de octubre de 2016, el GT lleva a cabo las actuaciones necesarias para continuar con el proceso de evaluación:

- Elaboración de las preguntas modificables del cuestionario para adaptarlo a la nueva versión del método.
- Gestionar la aplicación informática de ISTAS21 introduciendo los datos necesarios.
- Solicitud a los presidentes de órganos de representación de los trabajadores de la UEx de un representante de los mismos que forme parte del GT.

Los miembros designados fueron:

- Junta Personal Docente Investigador: Ángel Arias Domínguez
- Comité de Empresa Personal Docente Investigador: Montserrat Díaz Méndez
- Junta Personal de Administración y Servicios: José Valentín Gozalo Martín
- Comité de Empresa Personal de Administración y Servicios: Luis Espada Iglesias

Señalar que los únicos representantes que han asistido y participado en las reuniones del GT han sido José Valentín Gozalo Martín y Luis Espada Iglesias.

- Información y sensibilización de los trabajadores sobre el proceso de evaluación de riesgos psicosociales mediante:
 - Correos electrónicos enviados desde Gerencia, desde la dirección erpsicosocial@unex.es creada a tal fin y desde la empresa Cualtis.
 - Creación de un espacio en la web del Servicio de Prevención que contiene toda la información al respecto:

https://www.unex.es/organizacion/serviciosuniversitarios/servicios/servicio_preencion/unidades/unidad-tecnica/psicosocial/evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-la-uex

- Celebración de reuniones informativas con los trabajadores (el calendario de las mismas se encuentra en el Anexo IV).

La cumplimentación del cuestionario de evaluación por parte de los trabajadores se realizó del 11 al 30 de junio de 2018. En julio Cualtis envió los primeros avances de participación por puesto de trabajo (Gráfico 1).

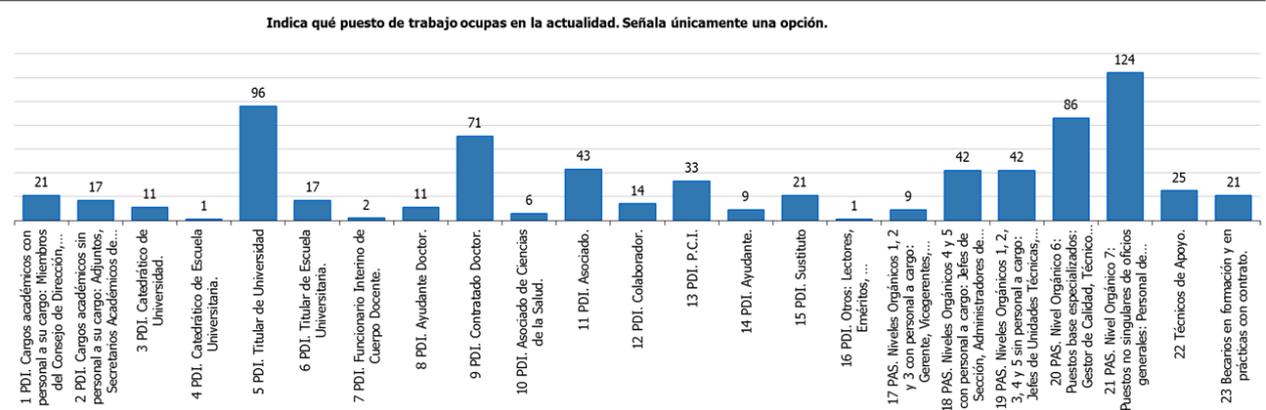


Gráfico 1. Datos absolutos de participación por puesto de trabajo

A finales de septiembre de 2018 Cualtis envía el Informe Preliminar de evaluación en el que se detectan numerosos e importantes errores.

Desde esa fecha hasta finales de noviembre la coordinadora trata de ponerse en contacto con Cualtis para tratar de solventar los errores y al no ser posible se pone en contacto con ISTAS.

El 4 de enero de 2019, ISTAS envía un nuevo Informe Preliminar que solventa parte de los problemas detectados e informa de la imposibilidad de gestionar los datos referidos a la unidad de análisis Departamento/sección al no soportar el programa informático el número de ítems creados por el GT en la adaptación del cuestionario (la aplicación contempla como máximo 40 ítems y se establecieron 72 ítems).

El GT analiza la situación y teniendo en cuenta el trabajo realizado hasta entonces y los datos disponibles para el resto de unidades de análisis, acuerda continuar con el proceso de evaluación.

Durante los meses de enero y febrero de 2019 se analizan los datos del Informe Preliminar, se trabaja específicamente en las dimensiones psicosociales que la evaluación ha señalado como más desfavorables para la salud de los trabajadores de la UEx y se determinan y planifican las medidas preventivas a implementar.

En el mes de marzo se envía a los trabajadores de la UEx una circular informativa con los resultados de la evaluación y se exponen en la web del Servicio de Prevención todos los documentos del proceso.

En mayo de 2019 se envía al Gerente, para su difusión entre el Equipo de Gobierno de la UEx, el documento de evaluación de riesgos psicosociales en la Universidad de Extremadura que se presenta, para su ratificación, en el Comité de Seguridad y Salud en la sesión de 12 de junio de 2019.

2. PROCESO DE INTERVENCIÓN

A continuación se exponen, de forma resumida, las distintas fases del proceso de intervención llevadas a cabo por el GT en la última etapa y con la versión 2.0 del Método. (2015-2019)

FASES DEL PROCESO
EVALUACIÓN DE RIESGOS
<p>A. ACUERDO DE UTILIZACIÓN DEL MÉTODO CoPsoQ-istas21</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Presentación y acuerdo de utilización del Método: Sesión del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Extremadura celebrada el 17 de noviembre de 2009. b. Firma del acuerdo para su implementación: Sesión del Comité de Seguridad y Salud celebrada 21 de octubre de 2016. c. Constitución del Grupo de Trabajo: <ul style="list-style-type: none"> – Representantes de la UEx: Antonio Moreno, Diana Arroyo y Juan Francisco Panduro – Delegados de Prevención: Pablo Fernández (CC.OO.), Marta Vázquez (CSI-CSIF), Joaquín Garrido (UGT) y Jorge Guerrero (USO). – Asesores externos: José A. Pombero y Zaida Gómez – Técnicos del SPUEX y coordinadora del GT: M^a Avelina Rubio. <p>B. PREPARACIÓN Y REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Decisión del alcance de la evaluación: todos los trabajadores de la Universidad (no se incluyen empresas que trabajan habitualmente para la UEx). b. Decisión de segregar los resultados por sexo para servir de información a los planes de igualdad. c. Adaptación del cuestionario a la realidad de la UEx, formulando las siete preguntas modificables del mismo: sexo, edad, puesto de trabajo, departamento, antigüedad, relación laboral y horario. d. Obtención de datos de la plantilla de acuerdo a lo establecido en el Anexo VII.⁸ e. Cumplimentación de datos y generación del cuestionario desde la aplicación informática del Método. f. Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida del cuestionario garantizando el anonimato y la confidencialidad de las respuestas: lo realizó la empresa Cualtis. g. Preparación y realización del proceso de información/sensibilización de los trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> – Mails informativos – Habilidad de página web – Reuniones informativas h. Cumplimentación del cuestionario del 11 al 30 de junio de 2018.

⁸ Los datos aparecen en el Anexo III

C. INTERPRETAR LOS RESULTADOS Y ACORDAR MEDIDAS PREVENTIVAS

- a. Informatización de los datos y generación del Informe Preliminar. Realizado por la empresa Cualtis.
- b. Análisis de los resultados contenidos en el Informe Preliminar
- c. Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas elaborando las matrices correspondientes.
- d. Información sobre los resultados a los trabajadores.

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

- a. Planificación de las medidas preventivas
- b. Implementación de las medidas preventivas⁹
- c. Seguimiento de la implementación
- d. Evaluación de la idoneidad de las medidas preventivas tras su implementación
- e. Información a los trabajadores

3. RESULTADOS

TASA DE RESPUESTA

El Método CoPsoQ-istas21 establece, para la validez de la evaluación de riesgos psicosociales, una tasa de respuesta al cuestionario igual o superior al 60% para todas las categorías de las unidades de análisis.

Tasa de respuesta general:

De los 3157 cuestionarios enviados a los trabajadores de la UEx, contestaron 749 lo que supone una tasa de respuesta general de 23,7%.

Esta tasa de respuesta, de acuerdo a lo estipulado por el Método, es MUY BAJA.

Por colectivos, el Personal Docente Investigador (PDI) respondió en un 18,05 % y el Personal de Administración y Servicios (PAS) en un 33,17 %.

⁹ Las siguientes fases del proceso se irán realizando a medida que se lleve a cabo la implementación de las medidas acordadas por el GT.

Tasa de respuesta por unidades de análisis:

1. Sexo:

SEXO	TASA DE RESPUESTA
Mujer	28,7% [N=393](*)
Hombre	19,8% [N=354](*)

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis". Método ISTAS21

Existe una mayor participación de trabajadoras que de trabajadores en la evaluación de riesgos psicosociales.

2. Puesto de trabajo

Tabla 3. Participación por puesto de trabajo

PUESTO DE TRABAJO	TASA DE RESPUESTA
PDI. Cargo académico con personal a cargo: Miembros del Consejo de Dirección, Decanos y Directores de Centros, Jefes o Directores de Servicios, Secretariados y Unidades, Directores de Instituto.	20,8% [N=21] (*)
PDI. Cargos académicos sin personal a cargo: Adjuntos al Rector, al Vicerrector de Infraestructura, a la Secretaria General, al Servicio de Inspección, y al Defensor Universitario; Secretarios Académicos.	9,1% [N=17] (*)
PDI. Catedrático de Universidad.	9,7% [N=11] (*)
PDI. Catedrático de Escuela Universitaria.	8,3% [N=1] (*)
PDI. Titular de Universidad	23,7% [N=96] (*)
PDI. Titular de Escuela Universitaria.	17,0% [N=17] (*)
PDI. Funcionario Interino de Cuerpo Docente.	20,0% [N=2] (*)
PDI. Ayudante Doctor.	36,7% [N=11] (*)
PDI. Contratado Doctor.	34,1% [N=72] (*)
PDI. Asociado de Ciencias de la Salud.	2,6% [N=6] (*)
PDI. Asociado.	18,1% [N=43] (*)
PDI. Colaborador.	16,5% [N=14] (*)
PDI. P.C.I.	14,9% [N=33] (*)
PDI. Ayudante.	31,0% [N=9] (*)
PDI. Sustituto	29,3% [N=22] (*)
PDI. Otros (Lector, Emérito...)	3,7% [N=1] (*)
PAS. Niveles Orgánicos 1, 2 y 3 con personal a cargo: Gerente, Vicegerentes, Jefes/Directores de Área, Jefes/Directores de Servicio, Subdirectores de Servicio.	42,9% [N=9] (*)
PAS. Niveles Orgánicos 4 y 5 con personal a cargo: Jefes de Sección, Administradores de Centro, Jefes de Unidades Técnicas, Jefes de Negociado, Jefes de Sala.	66,7% [N=42]
PAS. Niveles Orgánicos 1, 2, 3,4 y 5 sin personal a cargo: Jefes de Negociado, Jefes de Unidades Técnicas, Jefes de Sala de Atención a Usuarios, Secretarios de Cargos.	49,4% [N=42] (*)
PAS. Nivel Orgánico 6: puestos base especializados, puestos base no singularizados con especialidad, Puestos base singulares, Puestos Base.	13,0% [N=86] (*)
PAS. Nivel Orgánico 7: Puestos no singulares de oficios generales.	387,5% [N=124]**
Becarios en Formación y en prácticas con contrato	28,4% [N=25] (*)
PAS. Técnicos de Apoyo	28,4% [N=25] (*)

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis". Método ISTAS21

** Existe un error en los datos de esta categoría. Los datos de plantilla del Anexo VII señalan 32 trabajadores y aquí aparecen 124.

Por puesto de trabajo, sólo la categoría de PAS niveles orgánicos 4 y 5 con personal a cargo supera el 60%, con una participación del 66,7%.

La mayor participación en el colectivo del PDI se produce en la categoría PDI: Ayudante doctor, con un 36,7%.

Las categorías con menor participación han sido PDI. Asociado de Ciencias de la Salud con un 2,6% en el colectivo del PDI y PAS. Nivel Orgánico 6: puestos base especializados, puestos base no singularizados con especialidad, Puestos base singulares, Puestos Base, con un 13,0% en el colectivo del PAS.

3. Departamento/Sección

En la unidad de análisis Departamento/Sección aparecen dos categorías que superan el 60% de participación: PAS Unidad de Servicios Comunes. Servicios Centrales con un 93,8% y PAS F. Enfermería y TO con un 76,9%, ambas del colectivo del PAS.

En el colectivo del PDI la categoría con mayor participación es PDI Fisiología, con un 51,6% y la de menor PDI. Química Analítica con un 0,0%.

Tabla 4. Participación por departamento/sección

DEPARTAMENTO/SECCIÓN/TASA DE RESPUESTA	DEPARTAMENTO/SECCIÓN/TASA DE RESPUESTA
PDI. Anatomía, Biología Celular y Zoología. 12,5% [N=5] (*)	PDI. Química Orgánica e Inorgánica. 20,0% [N=5] (*)
PDI. Arte y Ciencia del Territorio. 19,6% [N=9] (*)	PDI. Sanidad Animal. 17,4% [N=4] (*)
PDI. Biología Vegetal, Ecología y CC. de la Tierra. 16,3% [N=7] (*)	PDI. Tecnología Computadores y de las Comunicaciones. 14,6% [N=6] (*)
PDI. Bioquímica, Biología Molecular y Genética. 21,2% [N=11] (*)	PDI. Terapéutica Médico-Quirúrgica. 11,6% [N=15] (*)
PDI. Ciencias Biomédicas. 6,0% [N=7] (*)	PAS. Unidades especializadas. Secretaría de la Gerencia. 25,0% [N=4] (*)
PDI. Ciencias de la Antigüedad. 4,8% [N=1] (*)	PAS. Área de Recursos Humanos (Servicio de Personal y Servicio de Prevención). 32,4% [N=11] (*)
PDI. Ciencias de la Educación. 22,6% [N=12] (*)	PAS. Área Económica y Presupuestaria. Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria. 24,2% [N=8] (*)
PDI. Construcción. 17,8% [N=8] (*)	PAS. Área de Gestión y Coordinación Académica. Servicio de Acceso y Gestión de Estudios de Grado. 30,8% [N=12] (*)
PDI. Derecho Privado. 8,5% [N=4] (*)	PAS. Servicios de Apoyo y Asesoramiento al Gobierno de la Universidad. Gabinete del Rectorado 22,2% [N=8] (*)
PDI. Derecho Público. 17,0% [N=8] (*)	PAS. Centro Universitario de Mérida 36,8% [N=7] (*)
PDI. Didáctica de las CC. Experimentales y Matemáticas 9,8% [N=4] (*)	PAS. Centro Universitario de Plasencia 46,2% [N=12] (*)
PDI. Didáctica de las CC. Sociales, Lengua y Literatura 5,4% [N=2] (*)	PAS. Escuela de Ingenierías Agrarias 33,3% [N=9] (*)
PDI. Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal. 36,6% [N=26] (*)	PAS. Escuela de Ingenierías Industriales 15,2% [N=5] (*)
PDI. Dirección de Empresas y Sociología 27,7% [N=18] (*)	PAS. Escuela Politécnica 27,1% [N=13] (*)
PDI. Economía. 24,6% [N=14] (*)	PAS. Facultad de CC. Económicas y Empresariales 32,0% [N=8] (*)
PDI. Economía Financiera y Contabilidad. 19,4% [N=14] (*)	PAS. Facultad de CC. de la Documentación y Comunicación 50,0% [N=6] (*)
PDI. Enfermería. 23,2% [N=38] (*)	PAS. Facultad de Ciencias 20,7% [N=18] (*)
PDI. Expresión Gráfica. 22,6% [N=12] (*)	PAS. Facultad de CC. del Deporte 43,5% [N=10] (*)
PDI. Filología Hispánica y Lingüística General. 42,3% [N=11] (*)	PAS. Facultad de Derecho 17,6% [N=3] (*)
PDI. Filología Inglesa 23,7% [N=9] (*)	PAS. Facultad de Educación. 22,2% [N=6] (*)
PDI. Física 24,2% [N=8] (*)	PAS. Facultad de Empresa, Finanzas y Turismo 38,5% [N=5] (*)
PDI. Física Aplicada 12,8% [N=6] (*)	PAS. Facultad de Enfermería y Terapia Ocupacional. 76,9% [N=10]
PDI. Fisiología 51,6% [N=16] (*)	PAS. Facultad de Filosofía y Letras. 45,8% [N=11] (*)
PDI. Historia. 10,8% [N=4] (*)	PAS. Facultad de Formación del Profesorado. 54,5% [N=12] (*)
PDI. Información y Comunicación. 26,5% [N=9] (*)	PAS. Facultad de Medicina 34,2% [N=13] (*)
PDI. Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática. 16,7% [N=9] (*)	PAS. Facultad de Veterinaria 29,0% [N=20] (*)
PDI. Ingeniería Mecánica, Energética y de Materiales. 19,6% [N=10] (*)	PAS. Unidad de Servicios Comunes. Servicios Centrales 93,8% [N=15]
PDI. Ingeniería Medio Agronómico y Forestal. 14,3% [N=6] (*)	PAS. Unidades de Asesoramiento y Control 28,6% [N=4] (*)
PDI. Ingeniería Química y Química Física. 31,4% [N=11] (*)	PAS. Servicio de Biblioteca, Archivo y Documentación. 39,3% [N=35] (*)
PDI. Ingeniería de Sistemas Informáticos y Telemáticos. 25,0% [N=18] (*)	PAS. Servicio de Gestión y Transferencia de Resultados de la Investigación 36,5% [N=23] (*)
PDI. Lenguas Modernas y Literaturas Comparadas. 27,3% [N=9] (*)	PAS. Servicio de Informática. 38,5% [N=15] (*)
PDI. Matemáticas. 18,3% [N=13] (*)	PAS. Servicio de Actividades Físicas y Deportivas. 19,0% [N=4] (*)
PDI. Medicina Animal. 16,7% [N=6] (*)	PAS. Otros Servicios de Asistencia Universitaria 46,2% [N=12] (*)
PDI. Producción Animal y Ciencia de los Alimentos. 15,3% [N=9] (*)	PAS. Otros Servicios de Apoyo a la Docencia e Investigación 44,7% [N=21] (*)
PDI. Psicología y Antropología. 25,6% [N=11] (*)	PAS. Otras estructuras. Consejo Social, .UTOM, Defensor Universitario, Universidad de Mayores. 23,5% [N=4] (*)
PDI. Química Analítica. 0,0% [N=0] (*)	Rectorado. Becarios de Formación 10,2% [N=5] (*)

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis". Método ISTAS21

PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN

La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde).

En la Tabla 5 aparecen los resultados de prevalencia de exposición en la Universidad de Extremadura ordenados según el porcentaje de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla (ritmo de trabajo) y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable (confianza vertical).

Así mismo, se refleja cuáles son las dimensiones más problemáticas para la salud (mayor porcentaje de plantilla en situación rojo), cuáles son las más favorables para la salud (mayor porcentaje de la plantilla en verde) y cuales son intermedias (mayor porcentaje de la plantilla en amarillo).

Tabla 5. Exposiciones en Universidad de Extremadura ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo).

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	75,6	15,1	9,4
	Exigencias emocionales	62,3	23,4	14,4
	Conflicto de rol	57,7	26,2	16,1
	Previsibilidad	52,8	32,5	14,7
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	52,1	23,7	24,2
	Claridad de rol	47,9	31,7	20,3
	Calidad de liderazgo	47,3	29,8	22,8
	Exigencias cuantitativas	45	35	20
	Doble presencia	44,1	41	14,9
	Inseguridad sobre el empleo	43,9	11,5	44,6
	Apoyo social de superiores	38,8	29,2	32
	Apoyo social de compañeros	34,4	42,8	22,8
	Sentimiento de grupo	31,4	28,9	39,7
	Exigencias de esconder emociones	24,4	31,1	44,4
	Justicia	18,8	18,2	63
	Influencia	14,2	39,6	46,1
	Sentido del trabajo	14,1	22	63,9
	Posibilidades de desarrollo	12,6	21,8	65,6
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Reconocimiento	7	9,5
	Confianza vertical	5,3	9,9	84,8

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, Amarillo: tercil intermedio, Verde: tercil más favorable para la salud

En el Gráfico 2 aparece la misma información ordenada por grupos de dimensiones. En ella se observan dos tipos de columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la UEx, la columna delgada representa a la población de referencia (población asalariada en España, 2010). La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas indica la situación de la UEx comparada con la población de referencia.

Tanto la tabla como la figura proporcionan una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y qué dimensiones son menos problemáticas en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla.

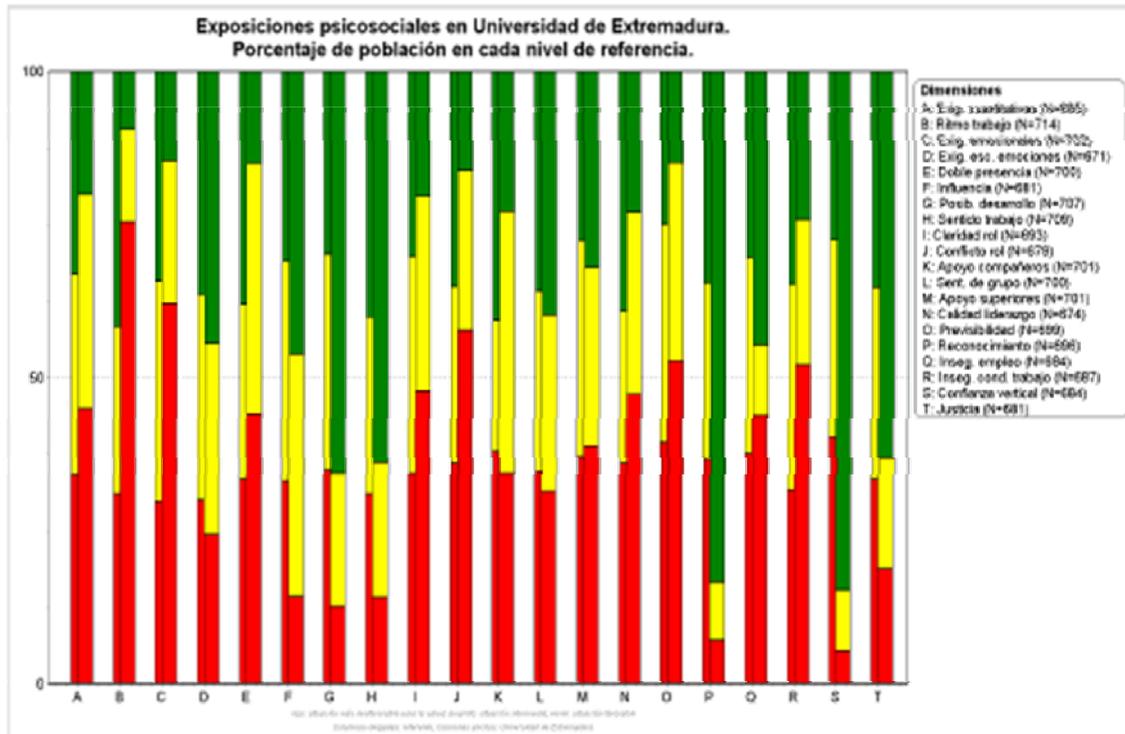


Gráfico 2: Porcentaje de trabajadores en cada nivel de referencia

El Método CoPsoQ-ISTAS 21 clasifica la exposición a riesgos psicosociales en tres situaciones, según el número de trabajadores expuestos:

1. Situación desfavorable: Principales exposiciones problemáticas: en todas las dimensiones cuyo porcentaje de exposición de los trabajadores en rojo sea $\geq 50\%$.
2. Situación intermedia: Otras exposiciones problemáticas: en todas las dimensiones cuyo porcentaje de exposición de los trabajadores en rojo esté entre el 49% y el 33,3%.
3. Situación favorable: en todas las dimensiones cuyo porcentaje de exposición de los trabajadores en verde sea superior al 33,3%.

El GT decidió centrarse en el análisis de las dimensiones en situación más desfavorable para la salud, es decir, las que presentan un porcentaje de exposición de los trabajadores en rojo $\geq 50\%$: Ritmo de trabajo (75,5%), Exigencias emocionales (62,3%), Conflicto de rol (57,7%), Previsibilidad (52,8%) e Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (52,1%).

El resto de dimensiones no se analizaron.

LOCALIZACIÓN DE LAS EXPOSICIONES

En las siguientes tablas se presenta la situación de exposición por sexo, puesto de trabajo y departamento/sección a cada una de las veinte dimensiones psicosociales, lo que permite observar qué sexo, qué puestos de trabajo y qué departamentos o secciones se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las desigualdades de exposición (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.

Tabla 6. Localización de las exposiciones por sexo

Sexo	Mujeres	Hombres
	[Color-coded grid for Women]	[Color-coded grid for Men]

Tabla 7. Localización de las exposiciones por puesto de trabajo

PDI. Cargo académico con personal a cargo: Miembros del Consejo de Dirección, Decanos y Directores de Centros, Jefes o Directores de Servicios, Secretarados y Unidades, Directores de Instituto, de De	[Color-coded grid]
PDI. Cargos académicos sin personal a cargo: Adjuntos al Rector, al Vicerrector de Infraestructura, a la Secretaria General, al Servicio de Inspección, y al Defensor Universitario; Secretarios Académil	[Color-coded grid]
PDI. Catedrático de Universidad.	[Color-coded grid]
PDI. Catedrático de Escuela Universitaria.	[Color-coded grid]
PDI. Titular de Universidad	[Color-coded grid]
PDI. Titular de Escuela Universitaria.	[Color-coded grid]
PDI. Funcionario Interino de Cuerpo Docente.	[Color-coded grid]
PDI. Ayudante Doctor.	[Color-coded grid]
PDI. Contratado Doctor.	[Color-coded grid]
PDI. Asociado de Ciencias de la Salud.	[Color-coded grid]
PDI. Asociado.	[Color-coded grid]
PDI. Colaborador.	[Color-coded grid]
PDI. P.C.I.	[Color-coded grid]
PDI. Ayudante.	[Color-coded grid]
PDI. Sustituto	[Color-coded grid]
PDI. Otros (Lector, Emérito...)	[Color-coded grid]

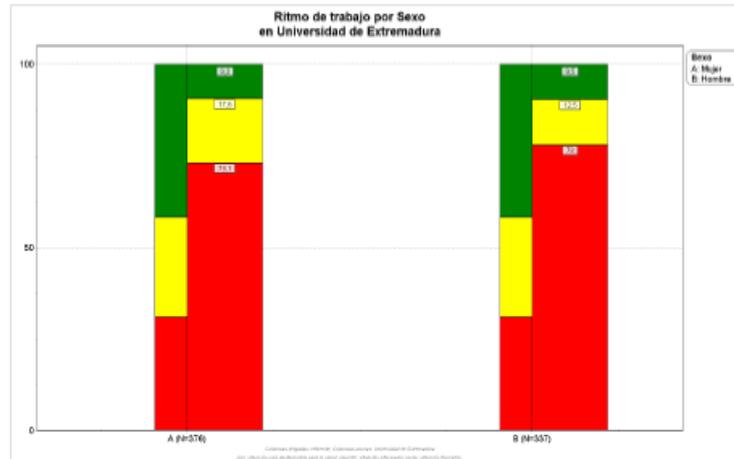


Gráfico 3. Prevalencia de exposición por sexo

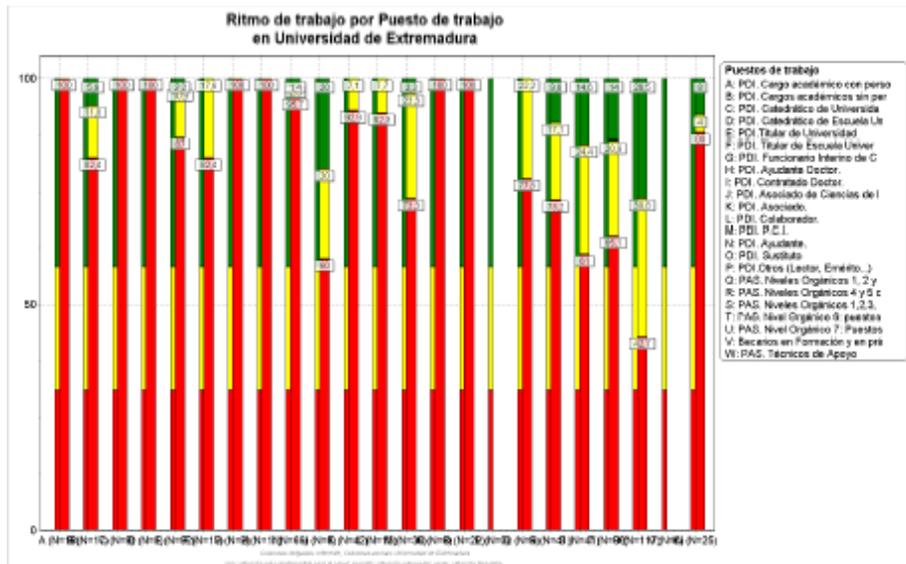


Gráfico 4. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Exigencias emocionales

Definición: Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

Posible origen: En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas

implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Prevalencia de la exposición: Un 62,3% de trabajadores de la UEx está expuesto a la situación más desfavorable, un 23,4% a la intermedia y un 14,4% a la más favorable para la salud.

Tabla 10: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	38,2 [N=278]	35,3 [N=257]	26,5 [N=193]	[N=21]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	13,8 [N=99]	24,9 [N=179]	61,4 [N=442]	[N=29]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	50,3 [N=359]	22,0 [N=157]	27,7 [N=198]	[N=35]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	34,8 [N=248]	25,9 [N=185]	39,3 [N=280]	[N=36]

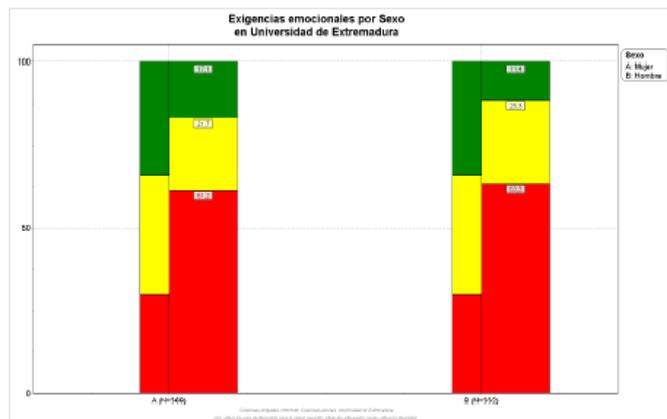


Gráfico 5. Prevalencia de exposición por sexo

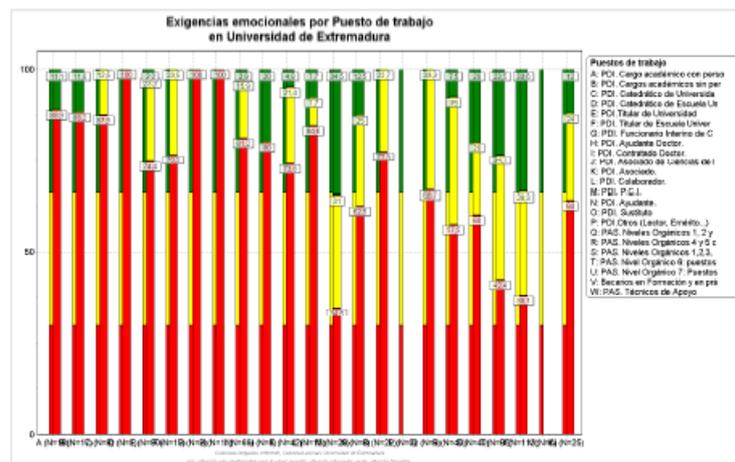


Gráfico 6. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Conflicto de rol

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

Posible origen: Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Prevalencia de la exposición: Un 57,7% de trabajadores de la UEx está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,2% a la intermedia y un 16,1% a la más favorable para la salud.

Tabla 11: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	34,2 [N=237]	27,7 [N=192]	38,1 [N=264]	[N=56]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	17,4 [N=121]	20,6 [N=143]	62,0 [N=431]	[N=54]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	42,2 [N=296]	26,4 [N=185]	31,4 [N=220]	[N=48]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	33,5 [N=235]	22,1 [N=155]	44,4 [N=311]	[N=48]

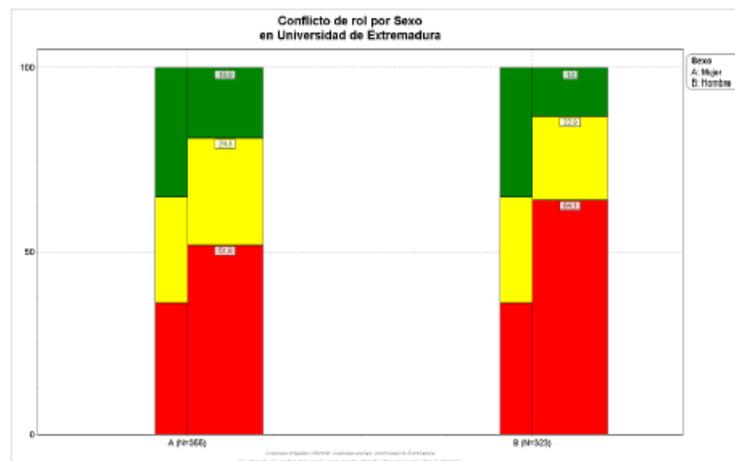


Gráfico 7. Prevalencia de exposición por sexo

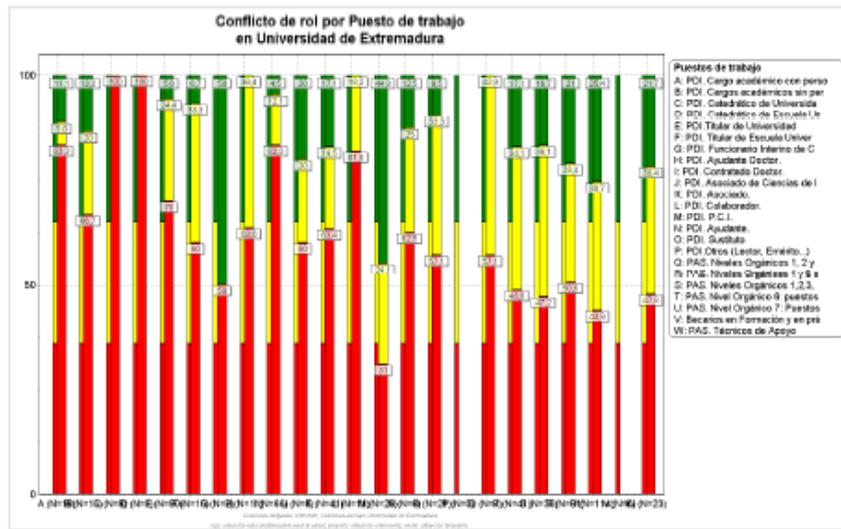


Gráfico 8. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Previsibilidad

Definición: Es 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).

Posible origen: La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Prevalencia de la exposición: Un 52,8% de trabajadores de la UEx está expuesto a la situación más desfavorable, un 32,5% a la intermedia y un 14,7% a la más favorable para la salud.

Tabla 12: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	35,7 [N=252]	25,1 [N=177]	39,1 [N=276]	[N=44]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	52,1 [N=365]	29,3 [N=205]	18,6 [N=130]	[N=49]

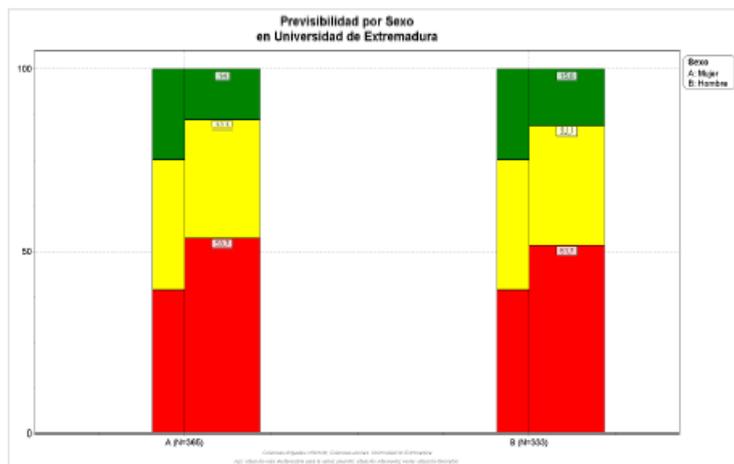


Gráfico 9. Prevalencia de exposición por sexo

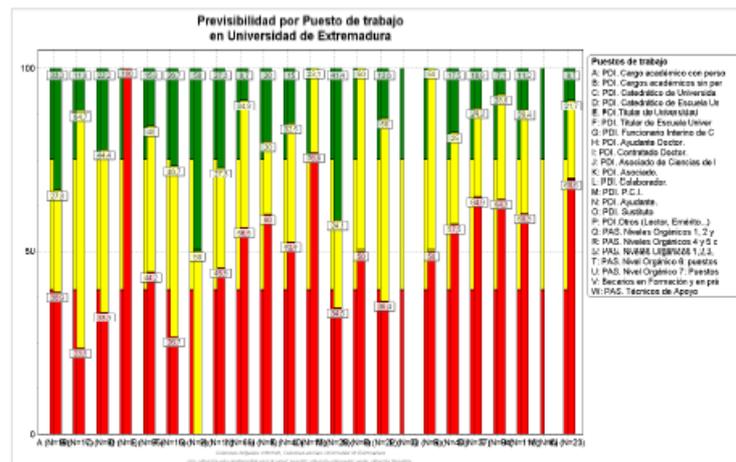


Gráfico 10. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Definición: Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Posible origen: Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...). Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición: Un 52,1% de trabajadores de la UEx está expuesto a la situación más desfavorable, un 23,7% a la intermedia y un 24,2% a la más favorable para la salud.

Tabla 13: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	31,2 [N=218]	9,9 [N=69]	58,9 [N=411]	[N=51]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	40,7 [N=284]	13,5 [N=94]	45,8 [N=320]	[N=51]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	38,7 [N=269]	16,3 [N=113]	45,0 [N=313]	[N=54]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie...)?	48,2 [N=333]	11,1 [N=77]	40,7 [N=281]	[N=58]

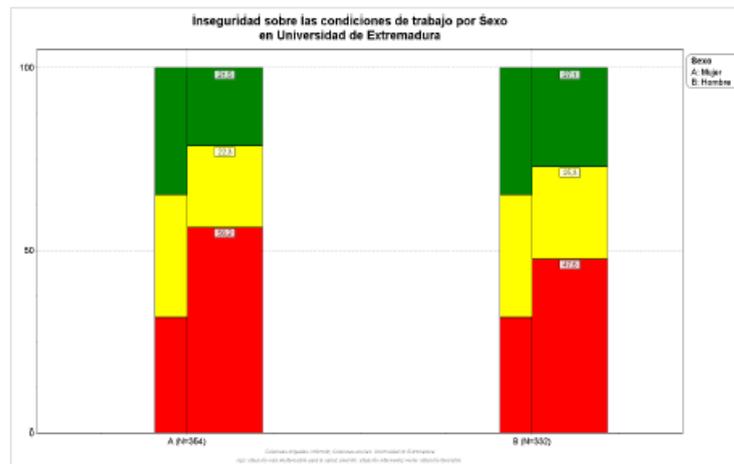


Gráfico 11. Prevalencia de exposición por sexo

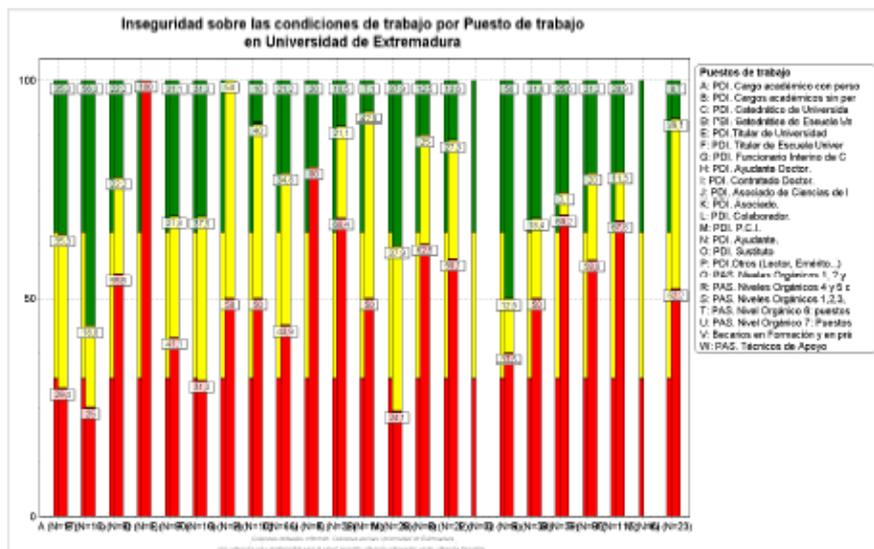


Gráfico 12. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

4. CONCLUSIONES

Tasa de respuesta

La tasa de respuesta general, 23,70%, es MUY BAJA.

Por colectivos, el PAS respondió más (33,17 %) que el PDI (18.05 %).

La tasa de respuesta por unidades de análisis supone que, en cuanto al Sexo, fue mayor entre las mujeres (28,7%) que entre los hombres (19,8%), %, siendo inferior el número de trabajadoras al de trabajadores en la UEx.

En cuanto al Puesto de trabajo, sólo la categoría de PAS niveles orgánicos 4 y 5 con personal a cargo supera el 60%, con una participación del 66,7%.

El resto de categorías presentan una participación variable. La mayor participación en el colectivo del PDI se produce en la categoría PDI: Ayudante doctor, con un 36,7% y la menor en la categoría PDI. Asociado de Ciencias de la Salud con un 2,6%.

La categoría con menor participación en el colectivo del PAS ha sido PAS. Nivel Orgánico 6: puestos base especializados, puestos base no singularizados con especialidad, Puestos base singulares, Puestos Base, con un 13,0% .

En cuanto a la unidad de análisis Departamento/Sección aparecen dos categorías que superan el 60% de participación: PAS Unidad de Servicios Comunes. Servicios Centrales con un 93,8% y PAS F. Enfermería y TO con un 76,9%, ambas del colectivo del PAS.

En el colectivo del PDI la categoría con mayor participación es PDI Fisiología, con un 51,6% y la de menor PDI. Química Analítica con un 0,0%.

Prevalencia de la exposición

El GT decidió trabajar en el análisis de las dimensiones en situación más desfavorable para la salud, Principales exposiciones problemáticas, es decir, las que presentan un porcentaje de exposición de los trabajadores en rojo $\geq 50\%$: Ritmo de trabajo (75,5%), Exigencias emocionales (62,3%), Conflicto de rol (57,7%), Previsibilidad (52,8%) e Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (52,1%) y no analizar el resto de dimensiones.

En el Grafico 13 aparecen las veinte dimensiones psicosociales ordenadas según la situación de exposición.



Gráfico 13 Situación de exposición de la UEx a las veinte dimensiones psicosociales

Comparando la prevalencia de las exposiciones en la UEx con respecto a la población de referencia, señalar que ninguna situación de exposición coincide con la de la población de referencia.

Localización de la exposición

La unidad de análisis sexo, presenta una situación de exposición de las mujeres ligeramente más desfavorable que la de los hombres (11 dimensiones en rojo frente a 10 dimensiones en los hombres).

Por puesto de trabajo la categoría que presenta una peor situación de exposición es la de PDI. Asociado (13 dimensiones en rojo) y la que mejor situación de exposición tiene es PDI. PCI (13 dimensiones en verde).

Por departamento/sección dos categorías presentan una peor situación de exposición, PDI. Didáctica de las Ciencias Sociales, Lengua y Literatura y PAS. Unidades de Asesoramiento y Control (13 dimensiones en rojo) y la que mejor situación de exposición tiene es PAS. Unidades especializadas. Secretaría de la Gerencia (11 dimensiones en verde).

Exposiciones más desfavorables para la salud

Ritmo de trabajo

Presenta una exposición general del 75,5%.

En situación más desfavorable (rojo) están por encima de la población de referencia todas las categorías de las unidades de sexo y puestos de trabajo.

Igualmente, superan el 50% de prevalencia todas las categorías de las unidades de sexo y puestos de trabajo, excepto PAS. Nivel Orgánico 7: Puestos no singulares de oficios generales.

La exposición por sexo es más elevada en hombres (78%) que en mujeres (73,1%).

Las exposiciones más desfavorables en cuanto a Puestos de trabajo y en el colectivo del PDI están en las categorías de Cargo académico con personal a cargo, Catedrático de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria, Funcionario Interino de Cuerpos Docentes, Ayudante Doctor, Ayudante y Sustituto, con un 100%.

En el colectivo del PAS están en las categorías de Técnico de Apoyo (88%), Niveles Orgánicos 1, 2 y 3 con personal a cargo (77,8%) y Niveles 4 y 5 con personal a cargo (73,2%).

Exigencias emocionales

Presenta una exposición general del 62,3%.

En situación más desfavorable (rojo) están por encima de la población de referencia todas las categorías de las unidades de sexo y puestos de trabajo.

Igualmente, superan el 50% de prevalencia todas las categorías de las unidades de sexo y puestos de trabajo, excepto PCI, PAS. Nivel Orgánico 6 y PAS. Nivel Orgánico 7.

La exposición por sexo es más elevada en hombres (63,3%) que en mujeres (61,2%).

Las exposiciones más desfavorables en cuanto a Puestos de trabajo y en el colectivo del PDI están en las categorías de Catedrático de Escuela Universitaria, Funcionario Interino de Cuerpos Docentes, Ayudante Doctor (100%), Cargo académico con personal a cargo (88,9%) y Cargo académico sin personal a cargo (88,2%).

En el colectivo del PAS están en las categorías de Niveles Orgánicos 1, 2 y 3 con personal a cargo (66,7%), Niveles Orgánicos 1, 2, 3, 4 y 5 sin personal a cargo (60%) y Técnicos de Apoyo (64%).

Conflicto de rol

Presenta una exposición general del 57,7%.

En situación más desfavorable (rojo) están por encima de la población de referencia todas las categorías de las unidades de sexo y puestos de trabajo, excepto PCI.

Igualmente, superan el 50% de prevalencia todas las categorías de las unidades de sexo y puestos de trabajo del colectivo del PDI, excepto Funcionario interino de Cuerpos Docentes y PCI. En el colectivo del PAS sólo lo superan Niveles Orgánicos 1, 2 y 3 con personal a cargo y Nivel Orgánico 6.

La exposición por sexo es más elevada en hombres (64,1%) que en mujeres (51,8%).

Las exposiciones más desfavorables en cuanto a Puestos de trabajo y en el colectivo del PDI están en las categorías de Catedrático de Universidad y de Escuela Universitaria (100%) y Cargo académico con personal a cargo y Contratado Doctor (83,3 %).

En el Colectivo del PAS están en Niveles Orgánicos 1,2, y 3 con personal a cargo (57,1%, en rojo y 42,9% en amarillo) y Nivel Orgánico 6 (50,6%).

Previsibilidad

Presenta una exposición general del 52,8 %.

En situación más desfavorable (rojo) están por encima de la población de referencia todas las categorías de las unidades de sexo, todos los puestos de trabajo del colectivo de PAS y en los siguientes puestos del colectivo del PDI: Catedrático de Escuela Universitaria, Titular de Universidad, Ayudante Doctor, Contratado Doctor, Asociado Ciencias de la Salud, Asociado, Colaborador y Ayudante.

Igualmente, superan el 50% de prevalencia todas las categorías de la unidad de sexo y las siguientes categorías de puestos de trabajo: Catedrático de Escuela Universitaria, Contratado Doctor, Asociado Ciencias de la Salud, Asociado, Colaborador y todas las categorías del PAS, excepto Niveles Orgánicos 1, 2 y 3 con personal a cargo.

La exposición por sexo es más elevada en mujeres (53,7%) que en hombres (51, 7%)

Las exposiciones más desfavorables en cuanto a Puestos de trabajo y en el colectivo del PDI son Catedrático de Escuela Universitaria (100%), y Colaborador (76,9%).

En el colectivo del PAS son Técnicos de Apoyo (69,8%), Niveles Orgánicos 1, 2, 3,4 y 5 sin personal a cargo (64,9%) y Nivel Orgánico 6 (64,3%).

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Presenta una exposición general del 52,1%.

En situación más desfavorable (rojo) están por encima de la población de referencia todas las categorías de las unidades de sexo y todas las categorías de puestos de trabajo, excepto: PDI. Cargo Académico con y sin personal a cargo, Titular de Escuela Universitaria y PCI.

Igualmente, superan el 50% de prevalencia la categoría de mujeres en la unidad de sexo y las siguientes categorías de puestos de trabajo: Catedrático de Universidad y de Escuela Universitaria, Asociado Ciencias de la Salud, Asociado, Ayudante y Sustituto. También todas las categorías del PAS, excepto Niveles Orgánicos 1, 2 y 3 con personal a cargo.

La categoría Funcionario Interino de Cuerpos Docentes presenta una exposición de 50% en rojo (situación más desfavorable para la salud) y 50% en amarillo (situación intermedia).

La exposición por sexo es más elevada en mujeres (56,2%) que en hombres (47,6%).

Las exposiciones más desfavorables en cuanto a Puestos de trabajo y en el colectivo del PDI son Catedrático de Escuela Universitaria (100%), Asociados Ciencias de la Salud (80%), Asociado (68,4%) y Ayudante (62,5%).

En el colectivo del PAS son Niveles Orgánicos 1,2,3,4 y 5 sin personal a cargo (69,2%), Nivel Orgánico 7 (67,8 %) y Nivel orgánico 6 (58,8%).

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

El artículo 8 del Reglamento de los Servicios de Prevención señala que *“Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.”*¹⁰

De acuerdo a ello, el GT estableció y planificó las medidas preventivas que a continuación se relacionan y que aparecen, de forma más detallada, en las Matrices de exposición, origen y medidas preventivas y de planificación de la actividad preventiva, que conforman la documentación de la evaluación.

¹⁰ Real Decreto 39/1997...

Ritmo de trabajo

- Definición clara de las tareas.
- Planificar temporalmente las tareas recurrentes asignándoles el personal necesario y estableciendo apoyos en épocas de incremento de la carga de trabajo en los puestos en que se necesite.
- Sustituir las bajas.
- Formación en liderazgo, motivación y planificación para personal con responsabilidades directivas.
- Mejorar los recursos materiales y tecnológicos, adaptándolos a las necesidades reales de los usuarios, proporcionando formación sobre su uso a los mismos.

Exigencias emocionales

- Incluir en el Plan de Formación cursos para desarrollar habilidades de manejo de situaciones de estrés, cursos de coaching, dinámica de grupos, inteligencia emocional, asertividad...etc.
- Creación de un servicio de atención para los trabajadores, dotándole de los medios humanos y materiales necesarios.
- Profesionalización de determinadas unidades y servicios

Conflicto de rol

- Definición clara de funciones y tareas
- Formación para directivos: habilidades, estilos de mando,...etc.
- Respeto a los valores éticos del trabajador, pudiendo ser sustituido por otro compañero en caso de necesidad.

Previsibilidad

- Planificación de tareas mediante reuniones periódicas para fomentar la participación directa de los trabajadores en los aspectos relacionados con su trabajo.
- Información clara sobre las tareas a desarrollar estableciendo los procesos adecuadamente.
- Implantar un Plan de Información que incluya:
 - Protocolo de Bienvenida
 - Comunicación de novedades que afectan a cada puesto de trabajo
 - Reanudar la publicación del Boletín Oficial Universitario (BOU).
- Elaboración de un Plan de Formación que incluya:
 - Formación específica para el personal de nuevo ingreso, para el que cambia de puesto y para los que se reincorporan tras ausencias prolongadas
 - Formación en competencias y nuevas tecnologías y herramientas de trabajo
- Fomentar la transparencia.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

- Definir procedimientos claros y de público conocimiento sobre la cobertura de plazas, bolsas de trabajo...etc.

- Información a los trabajadores de las condiciones de su puesto de trabajo: Funciones, tareas, horario, calendario laboral, condiciones económicas...etc.

6. CONSIDERACIONES FINALES

Necesario es, al final de este informe, hacer balance de todo el proceso de evaluación de riesgos psicosociales en la Universidad de Extremadura, detectar los fallos y errores cometidos a lo largo del mismo y tratar de subsanarlos para mejorar las futuras evaluaciones.

En primer lugar, señalar que ha sido un proceso que se ha extendido excesivamente en el tiempo, 2009-2019.

Las causas de ello, y en cuanto al proceso de preparación del trabajo de campo se refiere, podrían ser los cambios producidos tanto en la composición del Grupo de Trabajo como en la versión del Método CoPsoQ-istas21(v.1.5 a v.2.0).

Además, la falta de interés en el proceso manifestada, en ocasiones, por la dirección de la UEx, por las organizaciones sindicales, por los integrantes del GT, por los representantes de los órganos de representación de los trabajadores y por los asesores externos.

También, el desinterés de la empresa Cualtis, contratada por la UEx para la distribución del cuestionario vía correo electrónico, en solventar los problemas surgidos en el proceso.

En cuanto a la participación de los trabajadores, señalar la baja asistencia a las reuniones informativas convocadas por el GT y la baja participación en la cumplimentación del cuestionario, 23,7%.

Causas de ello pueden ser el desconocimiento y desinterés por los temas psicosociales y también el estar en contra tanto del proceso como del método de evaluación. Algunos trabajadores han expuesto que no se sienten identificados con el cuestionario en la medida que éste no refleja su actividad laboral.

En cuanto al Método de evaluación empleado, CoPsoQ-istas21, señalar que la aplicación informática que gestiona los datos del cuestionario tiene limitaciones importantes (en cuanto al número de ítems que puede analizar en algunas preguntas) lo que ha supuesto que la evaluación de riesgos psicosociales en la UEx no esté completa.

Pese a todo, también se debe valorar que se ha realizado una primera aproximación a la realidad psicosocial de los trabajadores de la UEx, que debe entenderse como un principio, no como un final.

La disposición que la estructura organizativa de la UEx tenga en la implementación de las medidas preventivas propuestas y planificadas por el GT, pondrá de manifiesto el compromiso de la institución en el afrontamiento de este tipo de riesgos laborales y será, seguramente, determinante para una mayor participación de los trabajadores en las evaluaciones de riesgos psicosociales futuras.

7. REFERENCIAS NORMATIVAS Y BIBLIOGRÁFICAS

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014.
- Nota Técnica de Prevención 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 de 31 de enero de 1997.

ANEXOS

Acuerdo tipo para la utilización del método CoPsoQ-istas21

Reunidos los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Extremadura, en el que participan representación de la empresa y delegados y delegadas de prevención, acuerdan la utilización del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, aceptando las condiciones de la licencia de uso de dicho método y en las condiciones siguientes:

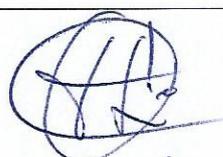
1. El CoPsoQ-istas21 se utilizará para la evaluación de riesgos psicosociales y su prevención en origen (eliminarlos o disminuirlos).
2. El ámbito de aplicación será el 100% de la plantilla de la Universidad de Extremadura.
3. Se garantizará la participación de los agentes sociales en todo lo relacionado con el uso del método CoPsoQ-istas21. Para acordar e impulsar el proceso se creará un grupo de trabajo en el que participarán la dirección de la empresa y la representación de los/as trabajadores/as con el fin de acordar los siguientes aspectos: :
 - a. Las condiciones del trabajo de campo: adaptación del cuestionario, determinación de las unidades de análisis, forma de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, cómo preservar el anonimato y la confidencialidad.
 - b. El origen de los riesgos y las medidas preventivas necesarias para disminuirlos o eliminarlos.
 - c. La priorización y las fechas de ejecución de las medidas preventivas acordadas.
 - d. El seguimiento y evaluación de la implementación de medidas preventivas.
 - e. Las acciones encaminadas a informar a la plantilla, así como garantizar su participación.
 - f. Presentar en el Comité de Seguridad y Salud los acuerdos que estime oportunos para su ratificación.
4. El grupo de trabajo está formado por:
 - a) Dirección de la empresa: Antonio J. Moreno Gómez (Jefe del Servicio de Prevención), Diana Arroyo Panadero (Trabajadora Social) y Juan Francisco Panduro López (Director de la Unidad Técnica de Evaluación y Calidad)
 - b) Delegados de Prevención: Joaquín Garrido González (UGT), Jorge Guerrero Martín (USO), Marta Vázquez González-Sandoval (CSI-CSIF) y Pablo Fernández García-Hierro (CC.OO.)
 - c) Asesores: José Antonio Pombero y Zaida Gómez
 - d) Técnico del Servicio de Prevención: M^a Avelina Rubio Garlito
5. Todas las personas del grupo de trabajo dispondrán de una copia del manual del método, así como de los anexos. El grupo de trabajo elaborará un calendario de

reuniones y funcionará mediante convocatorias y orden del día, reflejándose en un acta los acuerdos alcanzados en cada reunión y las personas que participan. Las personas que no puedan acudir a la reunión lo comunicarán previamente.

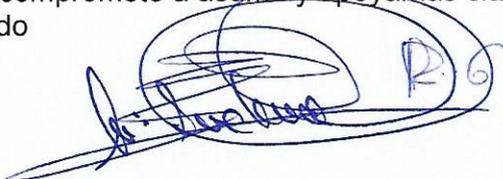
6. El cuestionario no se modificará salvo en las preguntas y formas que describe y autoriza el método.
7. En el informe de resultados de los cuestionarios se generará el documento indicadores de igualdad que se remitirá al ámbito de la empresa que está negociando planes o medidas. Si por razones de confidencialidad el grupo de trabajo acuerda la eliminación de la pregunta sexo del cuestionario esta cláusula no podrá hacerse efectiva.
8. La respuesta al cuestionario es personal, voluntaria, confidencial y anónima.
9. El objetivo de tasa de respuesta del cuestionario se fija en el 100 % de la plantilla ocupada en el ámbito que se define en la cláusula 2. Se distribuirá el cuestionario a la totalidad de personas que trabajan en dicho ámbito, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...).
10. Para garantizar la confidencialidad los cuestionarios serán tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. La designación de dichas personas deberá ofrecer confianza a la representación sindical y la dirección de la empresa. Los cuestionarios y la base de datos, con la información codificada, serán custodiados por personal técnico acreditado y sujeto al mantenimiento del secreto, y se destruirán una vez finalizado el proceso. Se exigirá que el personal técnico se comprometa expresamente a mantener el anonimato en el informe de resultados de forma tal que no puedan ser identificadas las respuestas de ninguna persona.
11. La totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación y prevención tiene derecho a:
 - a. Conocer los objetivos del mismo y los plazos de ejecución, así como los nombres de las personas que forman el grupo de trabajo.
 - b. Participar libremente en la respuesta y entrega del cuestionario
 - c. Estar informado del estado del proceso
 - d. Participar en el proceso de identificación del origen de los riesgos, así como de las medidas preventivas y su implementación, en los términos que acuerde el grupo de trabajo.

e. Recibir un resumen de los principales resultados obtenidos en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, tanto en lo que se refiere a la empresa general, como en lo referido a las unidades de análisis en las que participa.

12. El tiempo de cualquiera de las personas de la empresa que intervengan en alguna de las fases de implementación del método será considerado, a todos los efectos, tiempo efectivo de trabajo.
13. La dirección de la empresa se compromete a aplicar las medidas preventivas acordadas en el grupo de trabajo y ratificadas en comité de seguridad y salud.
14. Se exigirá que todo el personal técnico (ajeno a la empresa o no) que va a trabajar en la implementación de la metodología CoPsoQ-istas21 se comprometa expresamente a asumir cada una de las cláusulas contenidas en el acuerdo.
15. Ambas partes manifiestan expresamente el carácter obligatorio y aplicativo del presente acuerdo, así como el compromiso de su cumplimiento.

Localidad y fecha		
 Joaquín Garrido Torres Delegado de Prevención por UGT	 ILOE OJEDA Delegados de Prevención por USO	 Emilio Baluaga Delegado/a de Prevención por CSI-CSIF
 Delegado de Prevención por CC.OO	 Presidente del Comité de Seguridad y Salud	

M^a Avelina Rubio Garlito, en calidad de personal técnico de prevención, se compromete a asumir y apoyar las cláusulas del presente acuerdo





CoPsoQ istas21

versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

Empresa: **Universidad de Extremadura**

Fecha de respuesta: **junio 2018**

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar 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 mejorarlas.

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 señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **Universidad de Extremadura**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **Correo electrónico . El día de recogida será el sábado, 30 de junio de 2018.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Antonio Moreno, Ext.57038; Diana Arroyo, Ext 51160; Juan F. Panduro, Ext 89069, representantes de los trabajadores/as, Pablo Fernández, Ext. 89194; Marta Vázquez, Ext. 51156; Joaquín Garrido, Ext. 82552; Jorge Guerrero, Ext. 89818, y personal técnico del Servicio de Prevención, M^a Avelina Rubio, Ext. 51129. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

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. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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

1) Eres:

- 1 Mujer
- 2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años
- 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Universidad de Extremadura y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 PDI. Anatomía, Biología Celular y Zoología.
- 2 PDI. Arte y Ciencia del Territorio.
- 3 PDI. Biología Vegetal, Ecología y Ciencias de la Tierra.
- 4 PDI. Bioquímica, Biología Molecular y Genética.
- 5 PDI. Ciencias Biomédicas.
- 6 PDI. Ciencias de la Antigüedad.
- 7 PDI. Ciencias de la Educación.
- 8 PDI. Construcción.
- 9 PDI. Derecho Privado.
- 10 PDI. Derecho Público.
- 11 PDI. Didáctica de las Ciencias Experimentales y Matemáticas.
- 12 PDI. Didáctica de las Ciencias Sociales, Lengua y Literatura.
- 13 PDI. Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal.
- 14 PDI. Dirección de Empresas y Sociología
- 15 PDI. Economía.
- 16 PDI. Economía Financiera y Contabilidad.
- 17 PDI. Enfermería.
- 18 PDI. Expresión Gráfica.
- 19 PDI. Filología Hispánica y Lingüística General.

- 20 PDI. Filología Inglesa
- 21 PDI. Fisiología.
- 22 PDI. Física.
- 23 PDI. Física Aplicada.
- 24 PDI. Historia.
- 25 PDI. Información y Comunicación.
- 26 PDI. Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática.
- 27 PDI. Ingeniería Mecánica, Energética y de Materiales.
- 28 PDI. Ingeniería Medio Agronómico y Forestal.
- 29 PDI. Ingeniería Química y Química Física.
- 30 PDI. Ingeniería de Sistemas Informáticos y Telemáticos.
- 31 PDI. Lenguas Modernas y Literaturas Comparadas.
- 32 PDI. Matemáticas.
- 33 PDI. Medicina Animal.
- 34 PDI. Producción Animal y Ciencia De Los Alimentos.
- 35 PDI. Psicología y Antropología.
- 36 PDI. Química Analítica.
- 37 PDI. Química Orgánica e Inorgánica.
- 38 PDI. Sanidad Animal.
- 39 PDI. Tecnología Computadores y de las Comunicaciones.
- 40 PDI. Terapéutica Médico-Quirúrgica.
- 41 PAS. Unidades especializadas: Secretaría de la Gerencia. Vicegerencias. Sección de Formación del PAS. Unidad Técnica de Evaluación y Calidad.
- 42 PAS. Área de Recursos Humanos. Servicio de Gestión de Recursos Humanos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- 43 PAS. Área Económica y Presupuestaria. Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria. Servicio de Gestión Económica, Contratación y Patrimonio.
- 44 PAS. Área De Gestión y Coordinación Académica. Servicio de Acceso y Gestión de Estudios de Grado. Servicio de Becas, Estudios de Posgrado y Títulos Propios.
- 45 PAS. Servicios de Apoyo y Asesoramiento al Gobierno de la Universidad. Gabinete del Rectorado. Unidad de Comunicación y Relaciones Externas. Sección de Información y Atención Administrativa.
- 46 PAS. Centro Universitario de Mérida.
- 47 PAS. Centro Universitario de Plasencia.
- 48 PAS. Escuela de Ingenierías Agrarias.
- 49 PAS. Escuela de Ingenierías Industriales.
- 50 PAS. Escuela Politécnica.

- 51 PAS. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- 52 PAS. Facultad de Ciencias de la Documentación y la Comunicación.
- 53 PAS. Facultad de Ciencias.
- 54 PAS. Facultad de Ciencias del Deporte.
- 55 PAS. Facultad de Derecho.
- 56 PAS. Facultad de Educación.
- 57 PAS. Facultad de Empresa, Finanzas y Turismo.
- 58 PAS. Facultad de Enfermería y Terapia Ocupacional.
- 59 PAS. Facultad de Filosofía y Letras.
- 60 PAS. Facultad de Formación del Profesorado.
- 61 PAS. Facultad de Medicina.
- 62 PAS. Facultad de Veterinaria.
- 63 PAS. Unidad de Servicios Comunes de Servicios Centrales.
- 64. PAS. Unidades de asesoramiento y control. Gabinete Jurídico y Servicio de Inspección. Servicio de Control Interno.
- 65. PAS. Servicio de Biblioteca, Archivo y Documentación.
- 66. PAS. Servicio de Gestión y Transferencia de Resultados de la Investigación
- 67. PAS. Servicio de Informática y Comunicaciones.
- 68. PAS. Servicio de Actividad Física y del Deporte
- 69. PAS. Otros servicios de asistencia universitaria y relaciones con la sociedad: Servicio de Actividades Culturales. Servicio de Acción Social y Asistencial. Secretariado de Relaciones Internacionales. Unidad de Atención e Integración del Estudiante. Campus Virtual. Residencia V Centenario.
- 70. PAS. Otros servicios de apoyo a la docencia y la investigación: Servicio de Orientación y Formación de la Docencia, Servicio de Publicaciones. Servicio de Taller y Mantenimiento de Material Científico-técnico. Servicio de Protección Radiológica. Servicio de Animalario y Experimentación Animal. Servicio de Análisis e Innovación en Productos de Origen Animal. Servicio de Análisis Elemental y Molecular. Servicio de Análisis y Caracterización de Sólidos y Superficies. Servicio de Técnicas Aplicadas a la Biociencia. Servicio de Radioactividad Ambiental. Unidad de Difusión de la Cultura Científica. Hospital Clínico Veterinario. Servicio de Cartografía Digital e Infraestructura de Datos Espaciales.
- 71. PAS. Otras estructuras. Consejo Social. Unidad Técnica de Obras y Mantenimiento. Defensor de la Comunidad Universitaria. Universidad de Mayores.
- 72. PAS. Rectorado: Becarios de Formación

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 PDI. Cargos académicos con personal a su cargo: Miembros del Consejo de Dirección, Decanos y Directores de Centro, Jefes/Directores de Servicios, Secretariados y Unidades, Directores de Instituto/Departamento/Oficina/Campus Virtual y Residencia Universitaria de Jarandilla.
- 2 PDI. Cargos académicos sin personal a su cargo: Adjuntos, Secretarios Académicos de Centros/Departamentos/Comisión de Doctorado y del Instituto de Lenguas Modernas, Directores de Máster/Doctorado/Títulos Oficiales de Grado/CAVILA, Directores Científicos de Apoyo a los Servicios de Investigación, Vicedecanos y Subdirectores de Centros, del Secretariado de Profesorado, Académico y Técnico del Campus Virtual y del Servicio de Orientación y Formación Permanente para la Docencia, Asesor de Ciencias de la Salud, Responsable del Sistema de Calidad de Centros y de Cursos de Español para Extranjeros.
- 3 PDI. Catedrático de Universidad.
- 4 PDI. Catedrático de Escuela Universitaria.
- 5 PDI. Titular de Universidad
- 6 PDI. Titular de Escuela Universitaria.
- 7 PDI. Funcionario Interino de Cuerpo Docente.
- 8 PDI. Ayudante Doctor.
- 9 PDI. Contratado Doctor.
- 10 PDI. Asociado de Ciencias de la Salud.
- 11 PDI. Asociado.
- 12 PDI. Colaborador.
- 13 PDI. P.C.I.
- 14 PDI. Ayudante.
- 15 PDI. Sustituto
- 16 PDI. Otros: Lectores, Eméritos, ...
- 17 PAS. Niveles Orgánicos 1, 2 y 3 con personal a cargo: Gerente, Vicegerentes, Jefes/Directores de Área, Jefes/Directores de Servicio, Subdirectores de Servicio.
- 18 PAS. Niveles Orgánicos 4 y 5 con personal a cargo: Jefes de Sección, Administradores de Centro, Jefes de Unidades Técnicas, Jefes de Negociado, Jefes de Sala.
- 19 PAS. Niveles Orgánicos 1, 2, 3, 4 y 5 sin personal a cargo: Jefes de Unidades Técnicas, Jefes de Negociado, Jefes de Sala de Atención a Usuarios, Secretarios de Cargos. Letrados del Gabinete Jurídico.
- 20 PAS. Nivel Orgánico 6: Puestos base especializados: Gestor de Calidad, Técnico Estadístico. Puestos base no singularizados con especialidad: enfermero, técnico prevención. Puestos base singulares: Trabajadora social; Psicopedagoga; Psicóloga, conductores. Puesto base.
- 21 PAS. Nivel Orgánico 7: Puestos no singulares de oficios generales: Personal de laboratorio, Personal de servicios.
- 22 Técnicos de Apoyo.
- 23 Becarios en formación y en prácticas con contrato.

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Sí, generalmente de nivel superior
- 3 Sí, generalmente de nivel inferior
- 4 Sí, generalmente del mismo nivel
- 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 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)
- 3 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)
- 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Universidad de Extremadura?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Universidad de Extremadura?

- 1 PDI Funcionario
- 2 PDI Funcionario interino
- 3 PDI Laboral
- 4 PDI Laboral Temporal
- 5 PAS Funcionario
- 6 PAS Laboral
- 7 PAS Funcionario Interino
- 8 PAS Laboral Temporal
- 9 PAS Laboral Eventual
- 10 Técnico de Apoyo
- 11 Becarios de formación y en prácticas con contrato
- 12 Personal Científico Investigador

10) Desde que entraste en Universidad de Extremadura ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres o más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres o más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turno rotatorio (mañana/tarde/noche)

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

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

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Universidad de Extremadura?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo vez alguna	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
- 2 Entre 301 y 450 euros
- 3 Entre 451 y 600 euros
- 4 Entre 601 y 750 euros
- 5 Entre 751 y 900 euros
- 6 Entre 901 y 1.200 euros
- 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En medida	gran medida	buena medida	cierta medida	alguna medida	ninguna
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En medida	gran medida	buena medida	cierta medida	alguna medida	ninguna
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	

- h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? 1 2 3 4 5
- i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera? 1 2 3 4 5
- j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias? 1 2 3 4 5

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

- | | Siempre | Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez | Nunca |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

- | | En medida | gran medida | buena medida | cierta medida | alguna medida | ninguna medida |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|
| a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | |
| b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | |
| c) si te cambian de tareas contra tu voluntad? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | |
| d) si te despiden o no te renuevan el contrato? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | |
| e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | |
| f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | |

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En medida	gran medida	buena medida	cierta medida	alguna medida	ninguna
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

Anexo VII. Información previa necesaria para adaptar el cuestionario

Es necesario conocer la situación en la empresa respecto a las cuestiones tratadas en las 7 preguntas del cuestionario que se pueden adaptar a su realidad. 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.

DATOS A RELLENAR POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ¹				
En la UEx, ¿cuánta plantilla...		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
P1. SEXO	Es: mujer	1.370		
	hombre	1.787		
P2. EDAD	Tiene: Menos de 31 años	110	119	229
	Entre 31 y 45 años	453	404	857
	Más de 45 años	1.224	847	2.071
P8. ANTIGÜEDAD	Lleva trabajando en la empresa:			
	Menos de 30 días	18	15	33
	Entre 1 mes y hasta 6 meses	52	65	117
	Más de 6 meses y hasta 2 años	85	92	177
	Más de 2 años y hasta 5 años	141	119	260
	Más de 5 años y hasta de 10 años	234	186	420
	Más de 10 años	1.256	893	2.149
	Sin fecha	1	0	1
P9.RELACIÓN CONTRACTUAL	PDI Funcionario	566	274	840
	PDI Funcionario Interino	7	3	10
	PDI Laboral	211	173	384
	PDI Laboral Temporal	378	228	606
	PAS Funcionario	264	325	589
	PAS Laboral	80	88	168
	PAS Funcionario Interino	59	54	113
	PAS Laboral Temporal	12	16	28
	PAS Laboral Eventual			0
	Técnico de Apoyo	54	45	99
	Becarios en formación y en prácticas con contrato	36	52	88
	Personal Científico Investigador	120	112	232
P13. HORARIO	Trabaja en:			
	jornada partida (mañana y tarde)	1.398	859	2.257
	turno fijo de mañana	241	353	594
	turno fijo de tarde	7	7	14
	turno fijo de noche	9		9
	Turno rotatorio (mañana/tarde/noche)	132	151	283
P3.DEPARTAMENTOS, SECCIONES,	PDI. Departamentos			
	ANATOMÍA, BIOLOGÍA CELULAR Y ZOOLOGÍA	27	13	40

¹ Datos actualizados a 19 de febrero de 2018

SERVICIOS.....	ARTE Y CIENCIAS DEL TERRITORIO	25	21	46
	BIOLOGÍA VEGETAL, ECOLOGÍA Y CC. TIERRA	23	20	43
	BIOQUÍMICA, BIOLOGÍA MOLECUL. Y GENÉTICA	24	28	52
	CIENCIAS BIOMÉDICAS	79	37	116
	CIENCIAS DE LA ANTIGÜEDAD	18	3	21
	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	23	30	53
	CONSTRUCCIÓN	37	8	45
	DERECHO PRIVADO	26	21	47
	DERECHO PÚBLICO	29	18	47
	DIDÁCTICA CC. EXPERIM. Y MATEMÁTICAS	29	12	41
	DIDÁCTICA CC. SOCIALES, LENGUA Y LITER.	27	10	37
	DIDÁCTICA EXP. MUSICAL, PLÁSTICA Y CORP.	53	18	71
	DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y SOCIOLOGÍA	37	28	65
	ECONOMÍA	31	26	57
	ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	44	28	72
	ENFERMERÍA	76	88	164
	EXPRESIÓN GRÁFICA	41	12	53
	FILOLOGÍA HISPÁNICA Y LINGÜÍSTICA GNRAL.	16	10	26
	FILOLOGÍA INGLESA	18	20	38
	FÍSICA	25	8	33
	FÍSICA APLICADA	30	17	47
	FISIOLOGÍA	19	12	31
	HISTORIA	28	9	37
	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	16	18	34
	INGENIERÍA ELÉCTRICA, ELECT. Y AUTOMAT.	44	10	54
	INGENIERÍA MECÁNICA, ENERG.Y MATERIALES	38	13	51
	INGENIERÍA MEDIO AGRONÓMICO Y FORESTAL	28	14	42
	INGENIERÍA QUÍMICA Y QUÍMICA FÍSICA	26	9	35
	INGENIERÍA SIST. INFORMÁTICOS Y TELEMÁT.	60	12	72
	LENGUAS MODERNAS Y LITERAT. COMPARADAS	9	24	33
	MATEMÁTICAS	47	24	71
	MEDICINA ANIMAL	24	12	36
	PROD. ANIMAL Y CIENCIA DE LOS ALIMENTOS	27	32	59
	PSICOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA	15	28	43
	QUÍMICA ANALÍTICA	7	15	22
	QUÍMICA ORGÁNICA E INORGÁNICA	16	9	25
	SANIDAD ANIMAL	18	5	23
	TECNOLOGÍA COMPUTADORES Y DE LAS COMUN.	32	9	41
	TERAPÉUTICA MÉDICO-QUIRÚRGICA	73	56	129
	SIN DEPARTAMENTO	17	3	20
PAS				

UNIDADES ESPECIALIZADAS (Secretaría de la Gerencia, Vicegerencias, Sección de formación del PAS y Unidad Técnica de Evaluación y Calidad)	11	5	16
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS (Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales)	9	25	34
ÁREA ECONÓMICA Y PRESUPUESTARIA (Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria y Servicio de Gestión Económica, Contratación y Patrimonio)	19	14	33
ÁREA DE GESTIÓN Y COORDINACIÓN ACADÉMICA (Servicio de Acceso y Gestión de Estudios de Grado y Servicio de Becas, Estudios de Posgrado y Títulos Propios)	15	24	39
SERVICIOS DE APOYO Y ASESORAMIENTO AL GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD (Gabinete del Rectorado, Unidad de Comunicación y Relaciones Externas y Sección de Información y Atención Administrativa)	11	25	36
CENTRO UNIVERSITARIO DE MÉRIDA	14	5	19
CENTRO UNIVERSITARIO DE PLASENCIA	14	12	26
ESCUELA DE INGENIERÍAS AGRARIAS	16	11	27
ESCUELA DE INGENIERÍAS INDUSTRIALES	18	15	33
ESCUELA POLITÉCNICA	25	23	48
FACULTAD CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	13	12	25
FACULTAD DE C. DE LA DOCUMENTACIÓN Y C.	8	4	12
FACULTAD DE CIENCIAS	39	48	87
FACULTAD DE CIENCIAS DEL DEPORTE	13	10	23
FACULTAD DE DERECHO	8	9	17
FACULTAD DE EDUCACIÓN	9	18	27
FACULTAD DE EMPRESA, FINANZAS Y TURISMO	8	5	13
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y TERAPIA OCUP.	4	9	13
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	12	12	24
FACULTAD DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO	10	12	22
FACULTAD DE MEDICINA	15	23	38
FACULTAD DE VETERINARIA	42	27	69
UNIDADES DE SERVICIOS COMUNES DE SERVICIOS CENTRALES	10	6	16
UNIDADES DE ASESORAMIENTO Y CONTROL (Gabinete Jurídico y Servicio de Inspección y Servicio de Control Interno).	6	8	14
SERVICIO DE BIBLIOTECA, ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN	22	67	89
SERVICIO DE GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	19	44	63
SERVICIO DE INFORMÁTICA	23	16	39
SERVICIO DE ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	15	6	21

	OTROS SERVICIOS DE ASISTENCIA UNIVERSITARIA Y RELACIONES CON LA SOCIEDAD (Servicio de Actividades Culturales, Servicio de Acción Social y Asistencial, Secretariado de Relaciones Internacionales, Unidad de Atención al Estudiante, Campus Virtual y Residencia V Centenario)	11	15	26
	OTROS SERVICIOS DE APOYO A LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN (Servicio de Orientación y Formación para la Docencia, Servicio de Publicaciones, Servicio de Taller y Mantenimiento de Material Científico-Técnico, Servicio de Protección Radiológica y Servicio de Animalario y Experimentación Animal, Servicio de Análisis e Innovación en Productos de Origen Animal, Servicio de Análisis Elemental y Molecular, Servicio de Análisis y Caracterización de Sólidos y Superficies, Servicio de Radioactividad Ambiental, Unidad de Difusión de la Cultura Científica, Hospital Clínico Veterinario, Servicio de Técnicas aplicadas a la Biociencia y Servicio de Cartografía digital e infraestructura de Datos Espaciales)	20	27	47
	OTRAS ESTRUCTURAS (Consejo Social, Unidad Técnica de Obras y Mantenimiento, Defensor de la Comunidad Universitaria y Universidad de Mayores)	15	2	17
	RECTORADO (Becarios de Formación)	19	30	49
	SIN ASIGNAR	11	12	23
P4. PUESTOS DE TRABAJO	PDI			
	Cargos académicos con personal a su cargo	76	25	101
	Cargos académicos sin personal a su cargo	108	79	187
	Catedrático de Universidad	99	14	113
	Catedrático de Escuela Universitaria	9	3	12
	Titular de Universidad	258	147	405
	Titular de Escuela Universitaria	57	43	100
	Funcionario Interino de Cuerpo Docente	7	3	10
	Ayudante Doctor	18	12	30
	Contratado Doctor	119	92	211
	Asociado Ciencias de la Salud	123	104	227
	Asociado	181	57	238
	Colaborador	42	43	85
	P.C.I.	112	110	222
	Ayudante	16	13	29
	Sustituto	34	41	75
	Otros (Lectores, eméritos, ...)	23	4	27
	PAS			
	NIVELES ORGÁNICOS 1, 2 y 3 con personal a cargo: Gerente, Vicegerentes, Jefes/Directores de Área, Jefes/Directores de Servicio, Subdirectores de Servicio.	12	9	21

NIVELES ORGÁNICOS 1, 2 Y 3 sin personal a cargo: Letrados del Gabinete Jurídico.	2	2	4*
NIVELES ORGÁNICOS 4 Y 5 con personal a cargo: Jefes de Sección, Administradores de Centro, Jefes de Unidades Técnicas, Jefes de Negociado, Jefes de Sala.	31	32	63
NIVELES ORGÁNICOS 4 Y 5 sin personal a cargo: Jefes de Negociado, Jefes de Unidades Técnicas, Jefes de Sala de Atención a Usuarios, Secretarios de Cargos.	32	53	85*
NIVEL ORGÁNICO 6: Puestos base no singularizados con especialidad, Puestos base.	307	353	660
NIVEL ORGÁNICO 7: Puestos no singulares de oficios generales	17	15	32
TÉCNICOS DE APOYO	54	45	99
BECARIOS EN FORMACIÓN Y EN PRÁCTICAS CON CONTRATO	36	52	88

CALENDARIO DE VISITAS A CENTROS UEx. GRUPO DE TRABAJO EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

FECHA	MIEMBROS GT	LUGAR	HORA	TRABAJADORES DE LOS CENTROS
17 abril 2018	Antonio Moreno Avelina Rubio	Salón de Actos. Facultad de Filosofía y Letras 10 asistentes	11:00	Facultades de: Derecho, Formación Profesorado y Filosofía y Letras; Biblioteca Central, Oficina de Cooperación, Campus Virtual
17 abril 2018	Diana Arroyo Marta Vázquez	Salón de Actos. Palacio de La Generala 32 asistentes	12:00	La Generala y Rectorado de Cáceres
17 abril 2018	Joaquín Garrido Pablo Fernández	Salón de Actos. Centro Universitario de Mérida 4 asistentes	12:00	Centro Universitario de Mérida
17 abril 2018	Jorge Guerrero Valentín Gozalo Luis Espada	Sala de Juntas .Facultad de Medicina. 12 asistentes	12:00	Facultad Medicina y Servicios de Protección Radiológica y Animalario
19 de abril	Pablo Fernández	Salón de Grados. Facultad de Empresa, Finanzas y Turismo 10 asistentes	12:00	Facultad de Empresa, Finanzas y Turismo
19 de abril	Diana Arroyo Marta Vázquez	Salón de Actos. Facultad de Veterinaria 35 asistentes	12:00	Facultades de Enfermería y Veterinaria; HCV, Edif. Usos Múltiples, SGETRI, UTOM, Servicio de Animalario e Institutos Universitarios
19 de abril	Luis Espada Valentín Gozalo	Salón de Grados. Escuela de Ingenierías Agrarias. 5 asistentes	12:00	Escuela de Ingenierías Agrarias
19 de abril	Juan Panduro Jorge Guerrero	Salón de Actos (Antiguo Rectorado). Facultad de Ciencias 3 asistentes	12:00	Facultades de Ciencias y Educación; SOFD, Univ. Mayores, Defensor U., SPUEX, Gestores Proyectos y UTOM
24 de abril	Antonio Moreno Avelina Rubio	Salón de Grados. Centro Universitario de Plasencia. 20 asistentes	9:30	Centro Universitario de Plasencia
24 de abril	Diana Arroyo Marta Vázquez	Salón de Actos. Escuela Politécnica 30 asistentes	12:00	Escuela Politécnica, Facultad de Ciencias del Deporte y SAFYDE
24 de abril	Juan Panduro Pablo Fernández Valentín Gozalo	Salón de Actos .Facultad de Económicas y Empresariales. 20 asistentes	12:00	Facultad de Económicas, Ingenierías Industriales, Biblioteca Central, Rectorado, SGTRI, Institutos Investigación, Edificio Gadiana,
24 de abril	Joaquín Garrido Jorge Guerrero Luis Espada	Facultad de CC. De la Documentación y Comunicación 1 asistente		Facultad de CC. De la Documentación y Comunicación

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA



La UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA siguiendo con su trayectoria de compromiso hacia la seguridad y salud de sus trabajadores, ha llevado a cabo la Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Como ya te informamos, en el Comité de Seguridad y Salud de la UEx se firmó un Acuerdo el 21 de octubre de 2016, de utilización del Método CoPsoQ- Iastas21 para realizar esta evaluación, que ha llevado a cabo un Grupo de Trabajo (GT) compuesto por:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA	DELEGADOS DE PREVENCIÓN
Antonio Moreno: morenog@unex.es Ext. 57038 Juan F. Panduro: fpanduro@unex.es Ext. 89069 Diana Arroyo: darrpan@unex.es Ext. 51160	Pablo Fernández: pablofde@unex.es Ext. 89194 Marta Vázquez: marta@unex.es Ext. 51156 Joaquín Garrido: jgarlez@unex.es Ext. 82552 Jorge Guerrero: jorguerr@unex.es Ext. 89818
TÉCNICO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN: M ^a Avelina Rubio: tsergo@unex.es Ext. 51129	
MIEMBROS DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES: Luis Espada: lespada@unex.es J. Valentín Gonzalo: ccoouex@unex.es	
ASESORES: José Antonio Pombero japombero@extremadura.ccoo.es	

En junio de 2018 se pasó el cuestionario de evaluación donde se recoge la percepción de los trabajadores de sus condiciones de trabajo.

El Método CoPsoQ- Iastas21 analiza las siguientes dimensiones psicosociales:

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones de trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

El método proporciona un:

Perfil valorativo:

Situación favorable. Verde.
Situación intermedia. Amarillo.

Situación desfavorable. Rojo

Perfil descriptivo: distribución de la frecuencia de respuestas.

Los resultados de participación han sido:

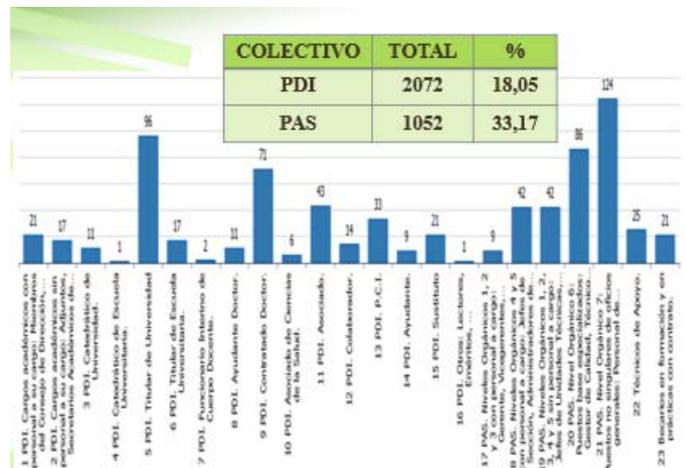
Se enviaron 3157 cuestionarios a los cuales han respondido 749 trabajadores, lo que supone una tasa de respuesta global de: **23,70%**

Por unidades de análisis:

Sexo: Mujer, **28,7%**

Hombre, **19,8%**

Puesto de trabajo: el mayor porcentaje de participación ha sido del PAS de Niveles Orgánicos 4 y 5 con personal a cargo, **66,7%**. En cuanto al PDI ha sido del PDI. Ayudante doctor, **36,7%**.



Departamento/ Servicio/Unidad...: el mayor porcentaje de participación ha sido del PAS. Unidad de Servicios Comunes. Servicios Centrales, 93,8%, PAS Facultad de Enfermería y TO, 76,9% y PDI del Depto. Fisiología, 51,6%.

Globalmente, el porcentaje de participación ha sido **MUY BAJO**.

Los resultados de la evaluación son:

En este cuadro se refleja cuáles son las dimensiones más problemáticas para la salud (mayor porcentaje de plantilla en situación rojo), cuáles son las más favorables para la salud (mayor porcentaje de la plantilla en verde) y cuales son intermedias (mayor porcentaje de la plantilla en amarillo).

Las dimensiones más desfavorables (superan el 50% de prevalencia) son:

- RITMO DE TRABAJO
- EXIGENCIAS EMOCIONALES
- CONFLICTO DE ROL
- PREVISIBILIDAD
- INSEGURIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Tabla 27: Exposiciones en Universidad de Extremadura ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	75,5	15,1	9,4
	Exigencias emocionales	62,3	23,4	14,4
	Conflicto de rol	57,7	26,2	16,1
	Previsibilidad	52,8	32,5	14,7
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	52,1	23,7	24,2
	Claridad de rol	47,9	31,7	20,3
	Calidad de liderazgo	47,3	29,8	22,8
	Exigencias cuantitativas	45	35	20
	Doble presencia	44,1	41	14,9
	Inseguridad sobre el empleo	43,9	11,5	44,6
	Apoyo social de superiores	38,8	29,2	32
	Apoyo social de compañeros	34,4	42,8	22,8
	Sentimiento de grupo	31,4	28,9	39,7
	Exigencias de esconder emociones	24,4	31,1	44,4
	Justicia	18,8	18,2	63
Influencia	14,2	39,6	46,1	
Sentido del trabajo	14,1	22	63,9	
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Posibilidades de desarrollo	12,6	21,8	65,6
	Reconocimiento	7	9,5	83,5
	Confianza vertical	5,3	9,9	84,8

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, Amarillo: tercil intermedio, Verde: tercil más favorable para la salud

El GT ha centrado su trabajo de análisis en estas cinco dimensiones con el fin de establecer medidas preventivas que eliminen o minimicen estos riesgos psicosociales.

En la siguiente dirección podrás encontrar el Informe Preliminar de evaluación, las medidas preventivas y la planificación de las mismas.

https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/servicios/servicio_preencion/unidades/unidad-tecnica/psicosocial/evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-la-uex .

Si necesitas más información puedes ponerte en contacto con cualquier componente del Grupo de Trabajo.

MUCHAS GRACIAS A TODOS LOS QUE HABÉIS PARTICIPADO EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN.

GRUPO DE TRABAJO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UEx.