



MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN: PREVISIBILIDAD

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Exposición general: 52,8 %</p> <p>Localización: Por encima de la población de referencia (en rojo) todos los puestos de PAS. En PDI Catedrático de Escuela Universitaria, Titular de Universidad, Ayudante Doctor, Contratado Doctor, Asociado Ciencias de la Salud, Asociado, Colaborador y Ayudante.</p> <p>Superan 50% de prevalencia: Catedrático EU, Contratado Doctor, Asociado CC. Salud, Asociado y Colaborador. PAS: todos los puestos excepto Niveles 1-3 con personal a cargo. Sexo: mujer y hombre.</p> <p>Exposición muy generalizada en el PAS, media en PDI.</p>	<p>En gran medida + En buena medida ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? 52,1%</p> <p>En alguna medida + En ninguna medida ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? 39,1%</p> <p>Condiciones de trabajo relacionadas: Diseño de la tarea</p> <p>¿En el último año tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio? 55,9% SOLO ALGUNA VEZ</p>	<p>Aspectos de la organización del trabajo que está en el origen de la exposición desfavorable:</p> <p>Tienen que ver principalmente con no tener información adecuada sobre el contenido y desarrollo de la tarea.</p> <p>También con la falta de formación.</p> <p>Inexistencia de procedimientos tanto de información como de formación.</p> <p>También está relacionada con la falta de planificación y transparencia</p>	<p>Planificación de tareas mediante reuniones periódicas para fomentar la participación directa de los trabajadores en los aspectos relacionados con su trabajo.</p> <p>Información clara sobre las tareas a desarrollar estableciendo los procesos adecuadamente.</p> <p>Implantar un Plan de Información que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de Bienvenida - Comunicación de novedades que afectan a cada puesto de trabajo - Reanudar la publicación del Boletín Oficial Universitario (BOU). <p>Elaboración de un Plan de Formación que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Fomentar la transparencia.</p>



<p>+ Desfavorables</p> <p>Puestos</p> <p>Catedrático EU (100%), Colaborador (76,9%) Técnicos de Apoyo (69,8%), Niveles 1-5 sin personal (64,9%) y Nivel 6 (64,3%)</p> <p>Sexo: M :53,7% y H: 51, 7%</p> <p>Poca diferencia</p>	<p>RECURSOS</p> <p>¿La planificación es realista? 47,6% Siempre + Muchas veces</p> <p>Otras dimensiones:</p> <p>Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Apoyo social de superiores y compañeros, Influencia, confianza vertical.</p>		
--	---	--	--