

# TU HACES UPF, tu opinión cuenta

Evaluación periódica  
de las condiciones psicosociales de trabajo

**Resultados preliminares  
de exposición a los factores de riesgo psicosocial**



Universitat  
Pompeu Fabra  
*Barcelona*

Jornadas



crue

Universidades  
Españolas  
Sostenibilidad



Universidad  
Politécnica  
de Cartagena

Cartagena, 4 y 5 de octubre de 2018

## **1.1. Participación y representatividad de la muestra**

## **1.2. Evaluación de la exposición a los factores de riesgo**

### **1.2.1. Síntesis para el conjunto de la Universidad**

### **1.2.2. Distribución del nivel de riesgo de exposición a los factores psicosociales, en función de las variables de clasificación y el género**

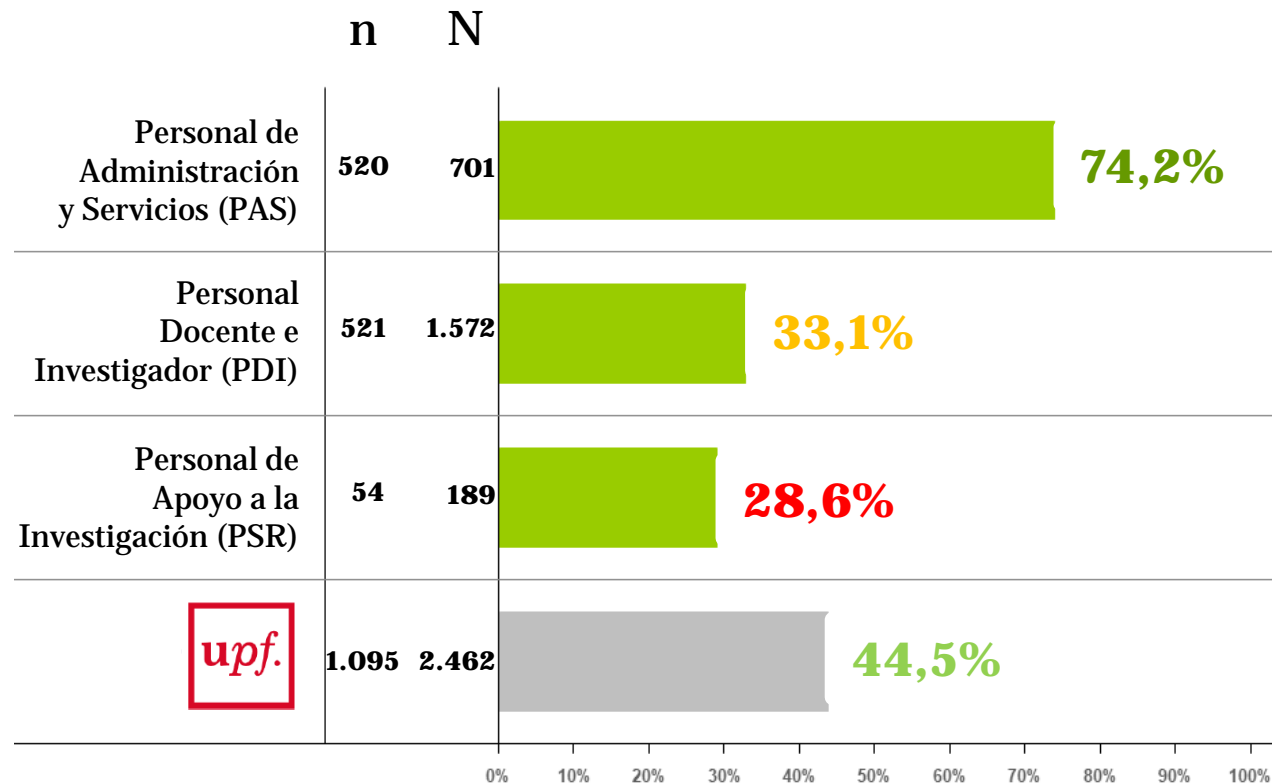
### **1.2.3. Percepción de la UPF como entorno sano y saludable**

## **1.3. Priorización de las líneas de acción**

## ¿Qué hemos obtenido?

Saber hasta que punto los datos obtenidos serán una base suficientemente sólida y contrastada para extraer conclusiones representativas del conjunto

### 1. Grado de participación en la encuesta, para cada una de las variables de clasificación y el género.

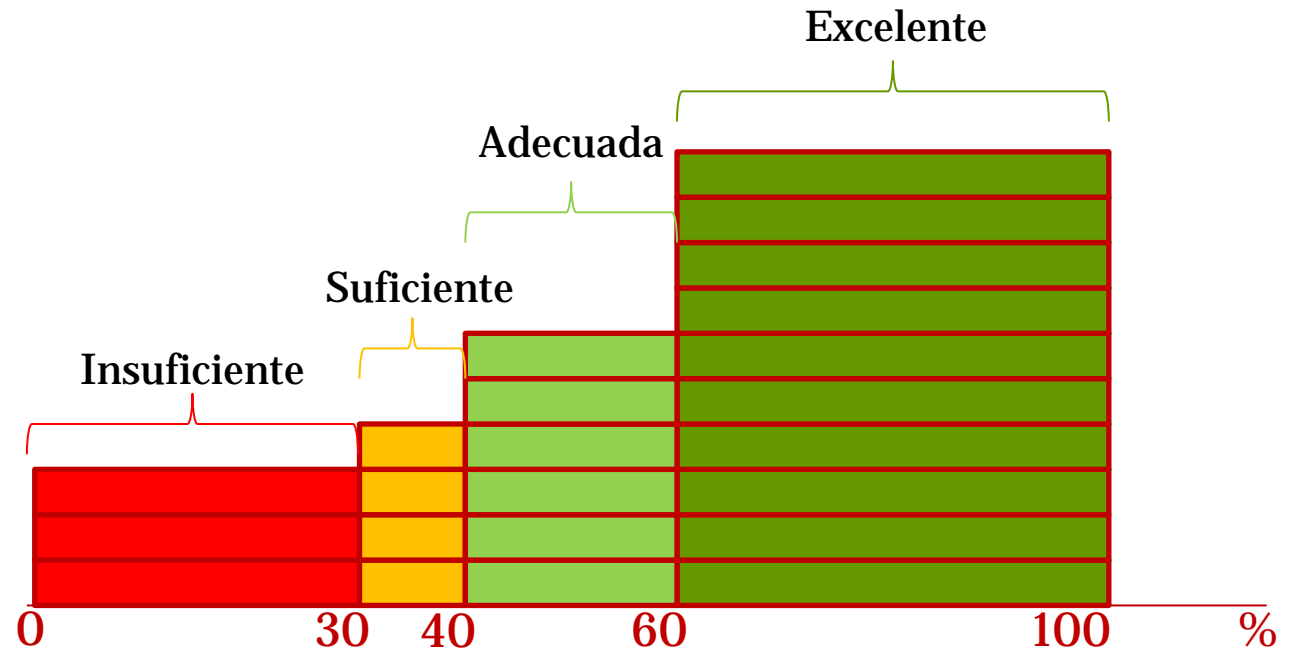


## 1.1. Participación y representatividad de la muestra

¿De qué depende el éxito?

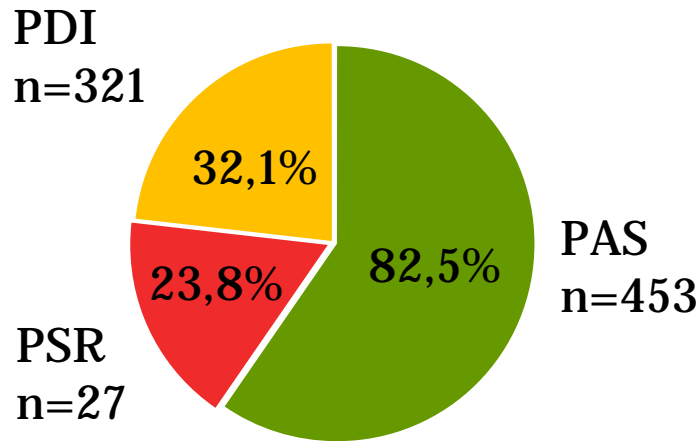
- Del nivel de respuesta.

Es necesaria una **alta participación** para alcanzar el objetivo del proyecto.



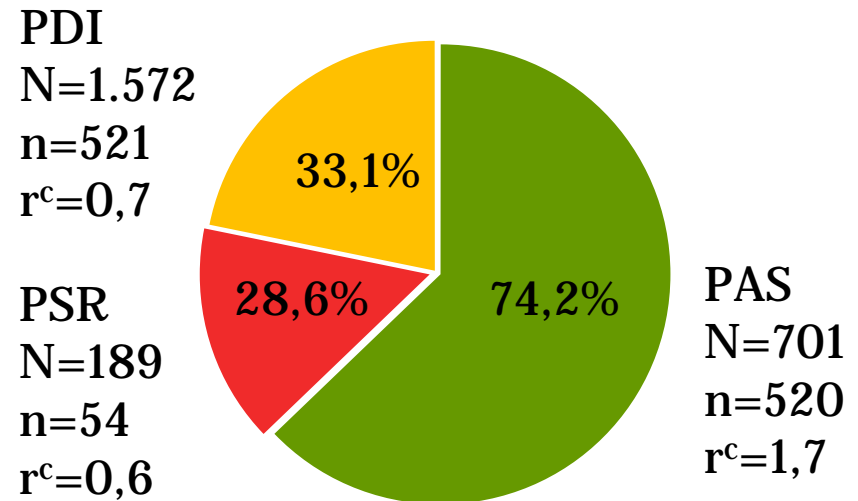
**Figura 1. Comparación de la población general de la UPF con los participantes en la evaluación de riesgos psicosociales**

Evaluación inicial (2006)



$N^a=2.033$     $n=843$     $p^b=41,5\%$

Evaluación periódica (2018)



$N^a=2.462$     $n=1.095$     $p^b=44,5\%$

<sup>a</sup> Elaboración propia a partir de datos facilitados por el Servicio de PAS y el Servicio de PDI de la UPF. Datos actualizados a 5 de marzo de 2018.

<sup>b</sup> Cociente entre el número de participantes y el número de empleados de la Universidad.

<sup>c</sup> Cociente entre el porcentaje de participantes en la encuesta y el porcentaje de empleados de la UPF.

## 1.1. Participación y representatividad de la muestra

**Taula 1. Valoración del grado de participación, según las variables de clasificación y el género**

Grado de participación	Variables asociadas
Inferior al 30% (insuficiente)	<p>Colectivo = Personal de apoyo a la investigación            Relación laboral y dedicación = laboral temporal a tiempo parcial            Algunas categorías del Personal Docente e investigador y del Personal de apoyo a la investigación            Campus = Mar            Unidades de Gestión Administrativa            Unidades de Coordinación Académica = Economía y Empresa, Ciencias de la Salud y de la Vida, Derecho y Comunicación</p>
Entre el 30% y el 40% (suficiente)	<p>Colectivo = Personal Docente e investigador            Relación laboral y dedicación = laboral temporal a tiempo completo            Algunas categorías del Personal Docente e investigador y del Personal de apoyo a la investigación            Campus = Ciutadella y Poblenou            Unidad = gerencia            Unidades de Coordinación Académica = Humanidades e Ingenierías y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones            Género = hombre</p>
Entre el 40% y el 60% (adecuada)	<p>Antigüedad            Categoría del Personal de administración y servicios = Auxiliares de servicio            Algunas categorías del Personal Docente e investigador y del Personal de apoyo a la investigación            Campus = Rectorado            Unidades de Coordinación Académica = Ciencias Políticas y Sociales y Traducción y Ciencias del Lenguaje            Género = mujer</p>
Superior al 60% (excelente)	<p>Colectivo = Personal de administración y servicios            Relación laboral y dedicación, excepto laboral temporal a tiempo completo y parcial            Categorías del Personal de administración y servicios, excepto auxiliares de Servicio            Unidades administrativas, excepto gerencia</p>

## ¿Qué hemos obtenido?

Visualizar de manera muy rápida las situaciones de riesgo

- 1. Grado de participación en la encuesta**, para cada una de las variables de clasificación y el género.
- 2. Resultados globales (%)**, para todas las preguntas del cuestionario.

## ¿Qué se ha preguntado?

Variables de clasificación:

- Colectivo
- Relación laboral y dedicación
- Antigüedad en la UPF
- Categoría
- Campus
- Unidad de adscripción

Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo
[1]	[10]
[2]	[9]
[3]	[8]
[4]	[7]
[5]	[6]

Dimensión 1: demanda-control:

- F01. Claridad y conflicto de rol (3 preguntas)
- F02. Contenido del trabajo y adecuación demanda-control (4)
- F03. Presión operativa (tiempo y personal suficiente) (2)
- F04. Entorno físico de trabajo (confort y medios) (2)
- F05. Conciliación entre la vida personal y profesional (2)
- F06. Gestión y organización (2)

Dimensión 2: apoyo recibido e interés por las personas:

- F07. Gestión de la prevención de riesgos laborales (2)
- F08. Apoyo social (4)
- F09. Comunicación y acceso a la información (3)
- F10. Calidad del liderazgo del jefe inmediato (3)
- F11. Calidad del liderazgo del nivel superior al jefe inmediato (2)
- F12. Calidad del liderazgo del equipo directivo (2)
- F13. Confianza (criterios justos e interés por las personas) (3)

Dimensión 3: recompensas y desarrollo profesional:

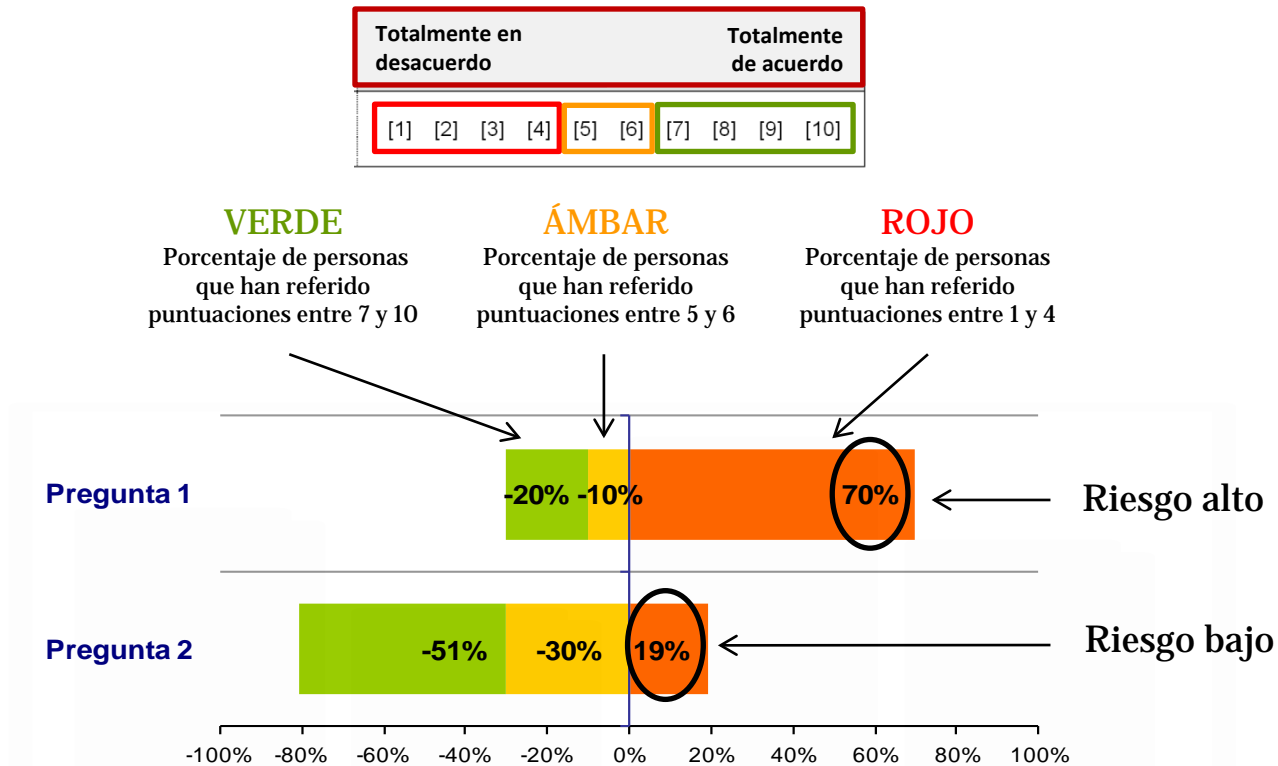
- F14. Seguridad y estabilidad en el empleo (2)
- F15. Salario y beneficios sociales (2)
- F16. Reconocimiento (recompensas emocionales) (4)
- F17. Formación y desarrollo (2)

Percepción del riesgo psicosocial en el puesto de trabajo (1)



## 1.2. Exposición a los factores de riesgo psicosocial Síntesis para el conjunto de la Universidad

- Los resultados se presentan en % **de personas** y con un código de color:



- La percepción del riesgo se valora en función del % **de respuestas entre 1 i 4**:

Inferior al 20%:  
**riesgo bajo**

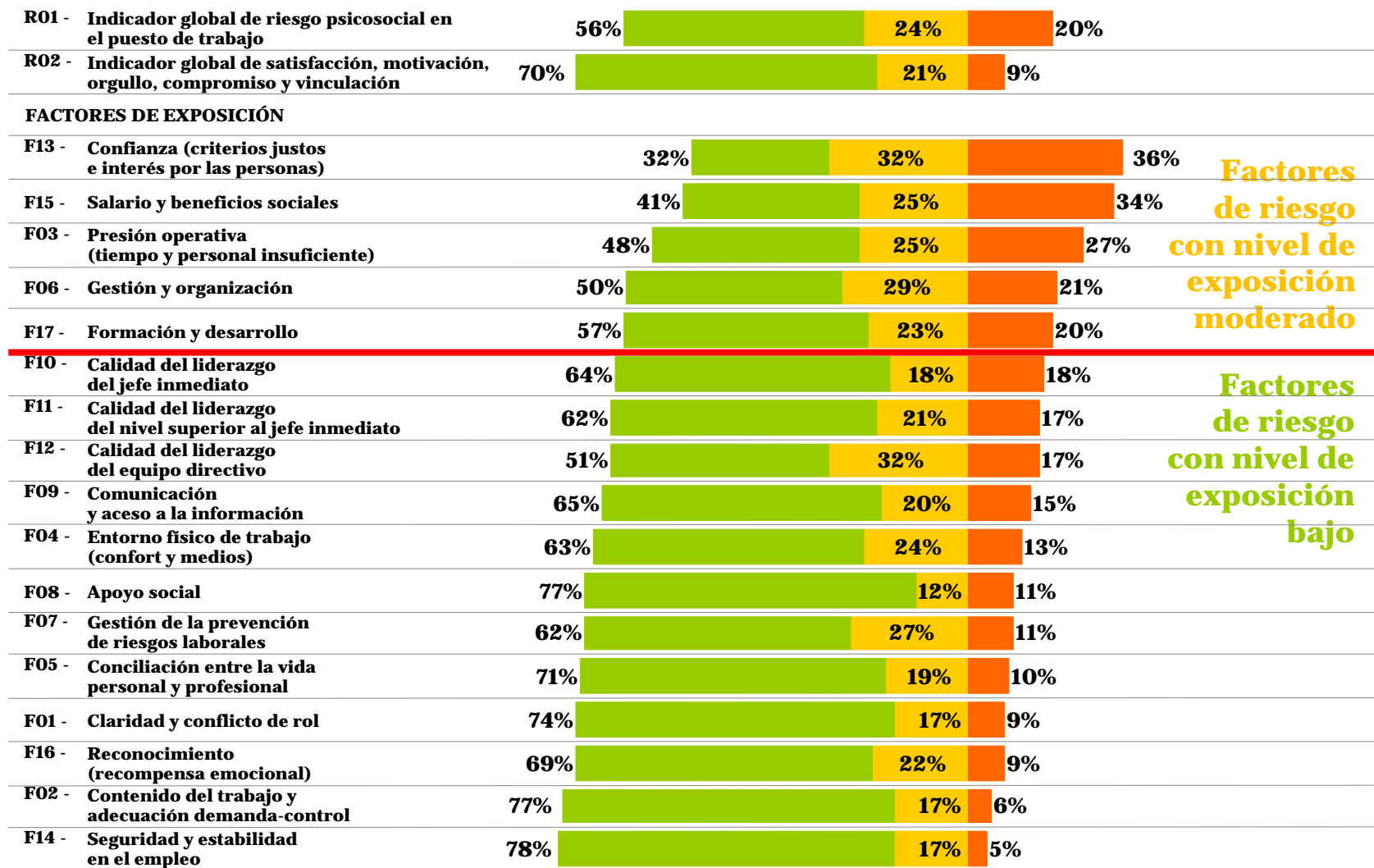
Entre el 20 y el 40%:  
**riesgo moderado**


Superior al 40%:  
**riesgo alto**

# 1.2. Exposición a los factores de riesgo psicosocial

## Síntesis para el conjunto de la Universidad

**Figura 2. Síntesis de resultados para el conjunto de la UPF (n=1.095)**



Fuente:  motiva, a partir de la explotación de los datos recogidos mediante el cuestionario MSP\_ARPS.<sup>3</sup>

Color verde: porcentaje de personas que han referido puntuaciones entre 7 y 10.  
 Color ámbar: porcentaje de personas que han referido puntuaciones entre 5 y 6.  
 Color rojo: porcentaje de personas que han referido puntuaciones entre 1 y 4.

## ¿Qué hemos obtenido?

Visualizar de manera muy rápida las situaciones de riesgo

- 1. Grado de participación en la encuesta**, para cada una de las variables de clasificación y el género.
- 2. Resultados globales (%)**, para todas las preguntas del cuestionario.
- 3. Tablas de comparación** de cada factor por cada una de las variables de clasificación y el género.

## 1.2. Exposición a los factores de riesgo psicosocial

### Distribución del nivel de riesgo de exposición a los factores psicosociales

**Tabla 2. Porcentaje de respuestas entre 1 y 4 para cada uno de los factores de exposición, según el colectivo**

Factor de exposición	Colectivo			Conjunto de la UPF
	Personal de administración y servicios	Personal docente e investigador	Personal de apoyo a la investigación	
F13. Confianza (criterios justos e interés por las personas)	34	38	31	36
F15. Salario y beneficios sociales	33	36	29	34
F03. Presión operativa	27	26	26	27
F06. Gestión y organización	18	24	15	21
F17. Formación y desarrollo	16	22	36	20
F10. Calidad del liderazgo del jefe inmediato	18	19	17	18
F11. Calidad del liderazgo nivel superior al jefe inmediato	13	20	15	17
F12. Calidad del liderazgo del equipo directivo	15	19	16	17
F09. Comunicación y acceso a la información	10	19	17	15
F04. Entorno físico de trabajo	13	14	11	13
F08. Apoyo social	7	14	7	11
F07. Gestión de la prevención de riesgos laborales	8	14	13	11
F05. Conciliación entre la vida personal y profesional	9	11	4	10
F01. Claridad y conflicto de rol	10	8	9	9
F16. Reconocimiento (recompensa emocional)	7	11	8	9
F02. Contenido del trabajo y adecuación demanda-control	7	5	7	6
F14. Seguridad y estabilidad en la ocupación	4	6	11	5
Respuestas (n)	520	521	54	1.095
Participación (%)	74,2	33,1	28,6	44,5

Código de color asociado al porcentaje de respuestas entre 1 y 4:

Porcentaje inferior al 20%: nivel de riesgo de exposición **bajo**.  
 Porcentaje entre el 20 y el 40%: nivel de riesgo de exposición **moderado**.  
 Porcentaje superior al 40%: nivel de riesgo de exposición **alto**.

Código de color asociado al porcentaje de participación (última fila):

Inferior al 30%: **insuficiente**, mucha precaución a la hora de sacar conclusiones.  
 Entre el 30% y el 40%: **suficiente**, es una base razonable para sacar conclusiones.  
 Entre el 40% y el 60%: **adecuada**, es una buena base para sacar conclusiones.  
 Superior al 60%: **excelente**, es una base realista y contrastada para sacar conclusiones.

## ¿Qué hemos obtenido?

Visualizar de manera muy rápida las situaciones de riesgo

- 1. Grado de participación en la encuesta**, para cada una de las variables de clasificación y el género.
- 2. Resultados globales (%)**, para todas las preguntas del cuestionario.
- 3. Tablas de comparación** de cada factor por cada una de las variables de clasificación y el género.
- 4. Mapa de riesgo psicosocial**, en función de las variables de clasificación i el género.

## 1.2. Exposición a los factores de riesgo psicosocial

Precepción de la UPF como entorno de trabajo sano y saludable

**Figura 3. Distribución de las respuestas al indicador global de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo, según el colectivo**



Color verde: porcentaje de personas que han referido puntuaciones entre 7 y 10.  
 Color ámbar: porcentaje de personas que han referido puntuaciones entre 5 y 6.  
 Color rojo: porcentaje de personas que han referido puntuaciones entre 1 y 4.

## ¿Qué hemos obtenido?

Identificar los factores de exposición sobre los que es más efectivo actuar

- 1. Grado de participación en la encuesta**, para cada una de las variables de clasificación y el género.
- 2. Resultados globales (%)**, para todas las preguntas del cuestionario.
- 3. Tablas de comparación** de cada factor por cada una de las variables de clasificación y el género.
- 4. Mapa de riesgo psicosocial**, en función de las variables de clasificación i el género.
- 5. Priorización de las líneas de acción.**

# ¿Cómo identificar líneas de acción efectivas



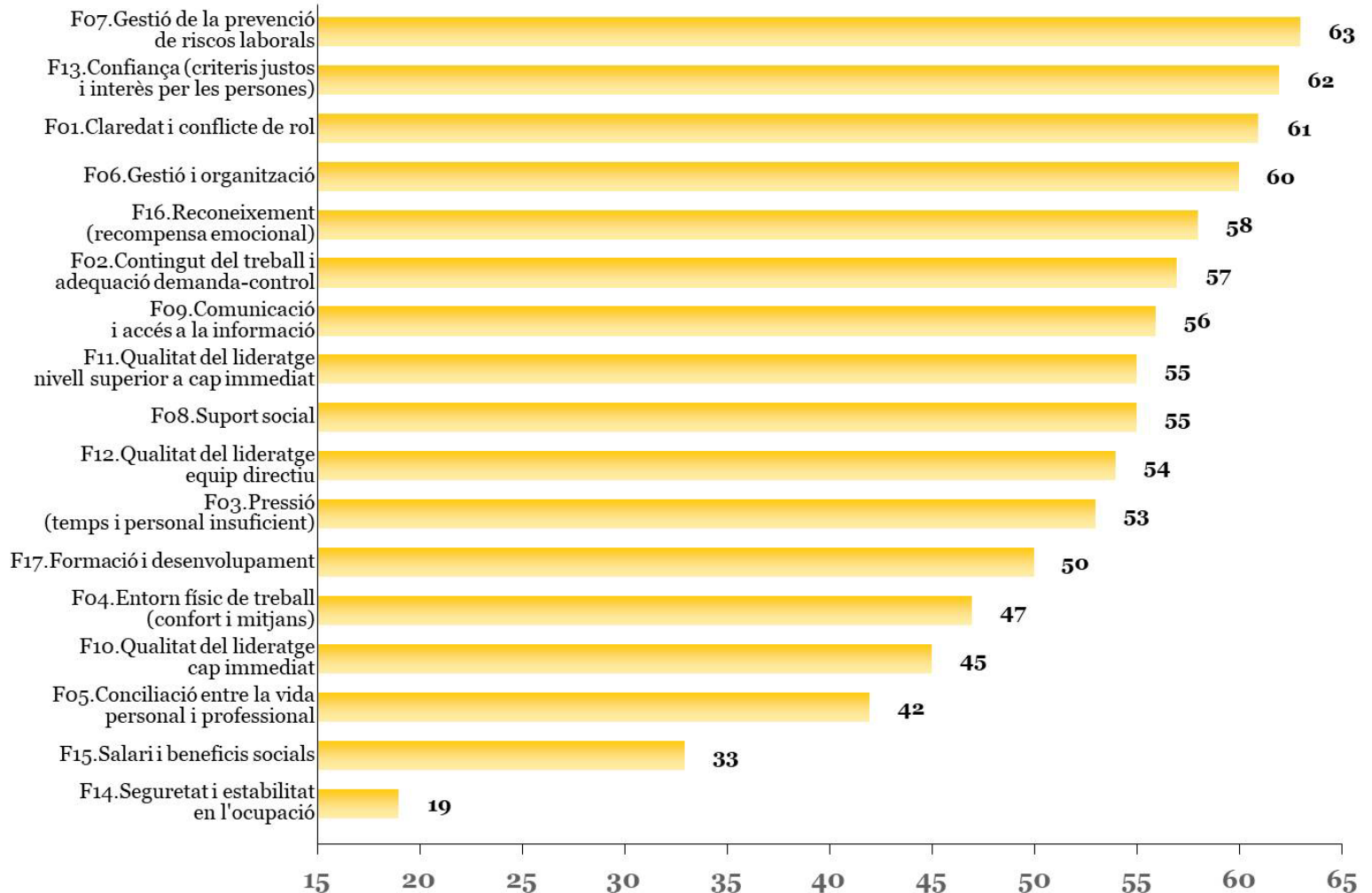
- La magnitud del riesgo percibido para cada factor de exposición



- El grado de impacto de cada factor de exposición en la percepción global de riesgo psicosocial



**Figura 4. Grado de impacto (de 0 a 100) de cada factor de exposición en la percepción del riesgo psicosocial. Total de la UPF (n=1.095)**



**Tabla 3. Comparación del grado de impacto de los 5 factores de exposición, con las correlaciones más altas, en la percepción global del riesgo psicosocial, según el colectivo**

Colectivo			
Personal de administración y servicios	Personal docente e investigador	Personal de apoyo a la investigación	Conjunto de la UPF
F01. Claridad y conflicto de rol (57)	F07. Gestión de la prevención de riesgos laborales (72)	F09. Comunicación y acceso a la información (82)	F07. Gestión de la prevención de riesgos laborales (63)
F13. Confianza (criterios justos e interés por las personas) (56)	F01. Claridad y conflicto de rol (66)	F16. Reconocimiento (recompensa emocional) (72)	F13. Confianza (criterios justos e interés por las personas) (62)
F02. Contenido del trabajo y adecuación demanda-control (53)	F13. Confianza (criterios justos e interés por las personas) (66)	F07. Gestión de la prevención de riesgos laborales (72)	F01. Claridad y conflicto de rol (61)
<b>F06. Gestión y organización (53)</b>	F02. Contenido del trabajo y adecuación demanda-control (64)	<b>F06. Gestión y organización (72)</b>	F06. Gestión y organización (60)
F16. Reconocimiento (recompensa emocional) (51)	<b>F06. Gestión y organización (63)</b>	F11. Calidad del liderazgo nivel superior al jefe inmediato (68)	F16. Reconeixement (recompensa emocional) (58)



Gran impacto en los 3 colectivos

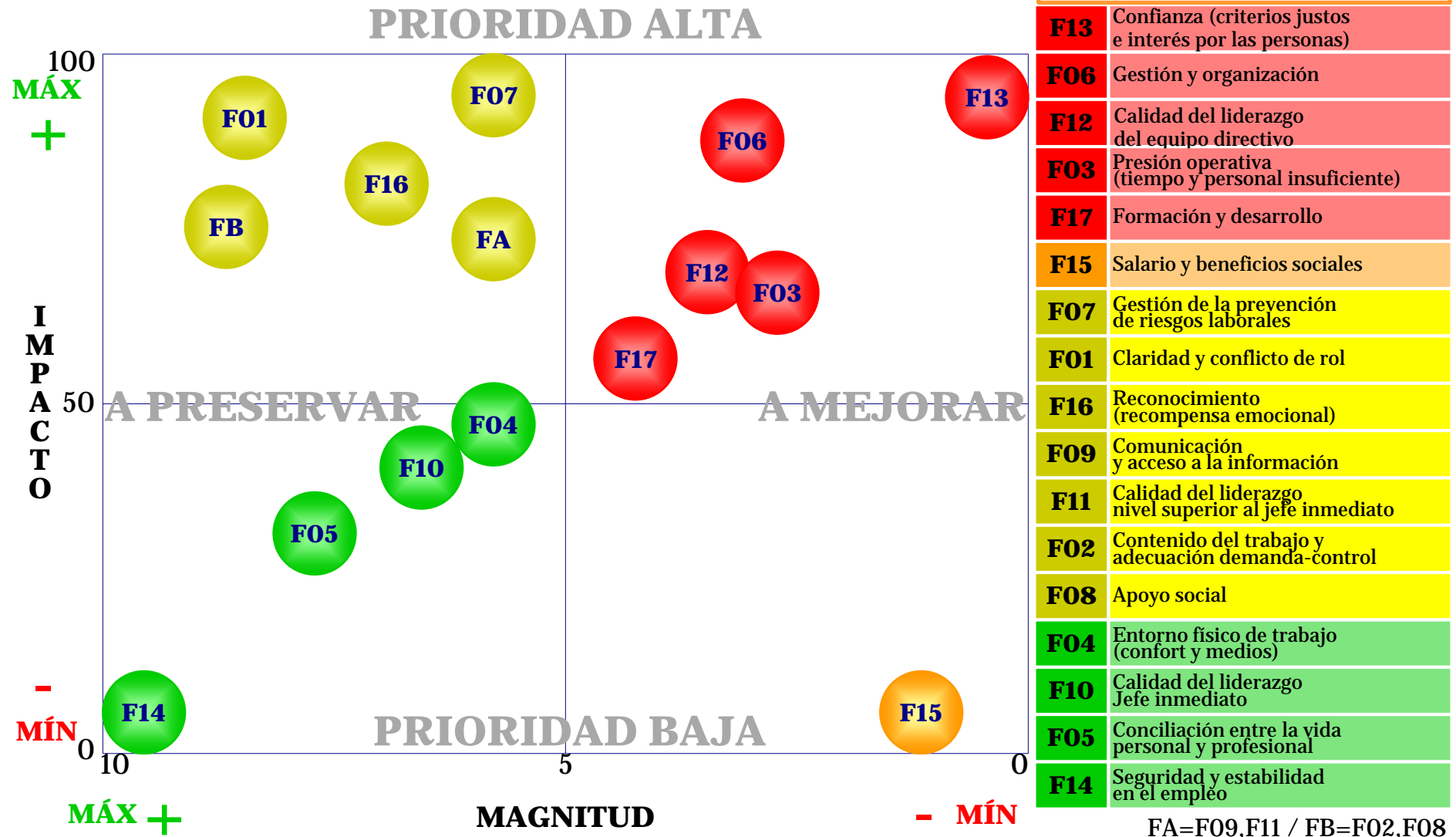


Gran impacto en 2 colectivos



Gran impacto en 1 colectivo

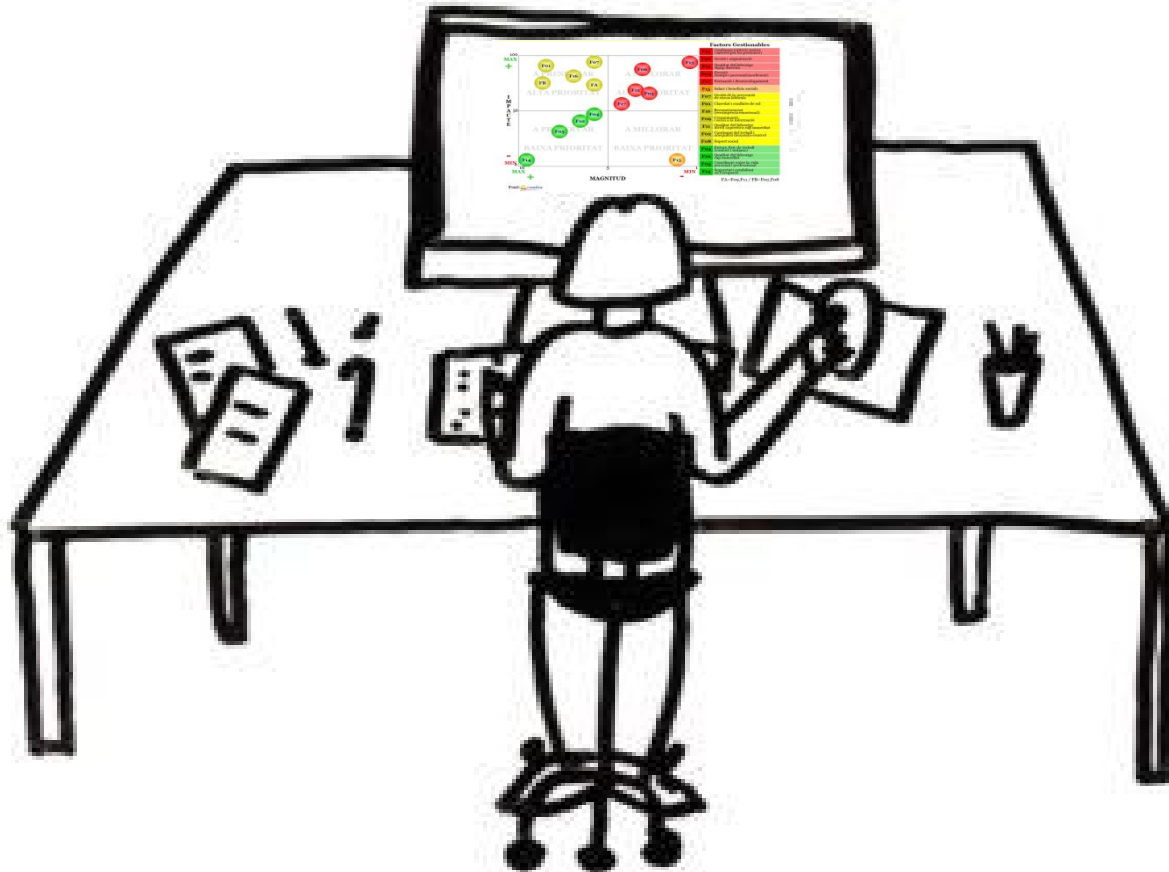
**Figura 5. Priorització dels factors d'exposició Total de la UPF (n=1.095)**



## Taula 4. Mapa de intervenció, según priorización de los factores de exposición y colectivo

Colectivo			
Personal de administración y servicios	Personal docente e investigador	Personal de apoyo a la investigación	Conjunto de la UPF
F13. Confianza (criterios justos e interés por las personas)	F13. Confianza (criterios justos e interés por las personas)	F09. Comunicación y acceso a la información	F13. Confianza (criterios justos e interés por las personas)
F06. Gestión y organización	F06. Gestión y organización	F06. Gestión y organización	F06. Gestión y organización
F12. Calidad del liderazgo del equipo directivo	F03. Presión operativa	F17. Formación y desarrollo	F12. Calidad del liderazgo del equipo directivo
F03. Presión operativa	F12. Calidad del liderazgo del equipo directivo	F07. Gestión de la prevención de riesgos laborales	F03. Presión operativa
F17. Formación y desarrollo	F09. Comunicación y acceso a la información	F11. Calidad del liderazgo nivel superior al jefe inmediato	F17. Formación y desarrollo
F01. Claridad y conflicto de rol	F11. Calidad del liderazgo nivel superior al jefe inmediato	F13. Confianza (criterios justos e interés por las personas)	F07. Gestión de la prevención de riesgos laborales
F02. Contenido del trabajo y adecuación demanda-control	F17. Formación y desarrollo	F03. Presión operativa	F01. Claridad y conflicto de rol
F11. Calidad del liderazgo nivel superior al jefe inmediato	F07. Gestión de la prevención de riesgos laborales	F16. Reconocimiento (recompensa emocional)	F16. Reconocimiento (recompensa emocional)
F16. Reconocimiento (recompensa emocional)	F01. Claridad y conflicto de rol	F04. Entorno físico de trabajo	F09. Comunicación y acceso a la información
F09. Comunicación y acceso a la información	F16. Reconocimiento (recompensa emocional)	F01. Claridad y conflicto de rol	F11. Calidad del liderazgo nivel superior al jefe inmediato
F07. Gestión de la prevención de riesgos laborales	F02. Contenido del trabajo y adecuación demanda-control	F10. Calidad del liderazgo del jefe inmediato	F02. Contenido del trabajo y adecuación demanda-control
F04. Entorno físico de trabajo	F08. Apoyo social	F12. Calidad del liderazgo del equipo directivo	F08. Apoyo social
F10. Calidad del liderazgo del jefe inmediato	F04. Entorno físico de trabajo	F15. Salario y beneficios sociales	F15. Salario y beneficios sociales
F08. Apoyo social	F15. Salario y beneficios sociales	F05. Conciliación entre la vida personal y profesional	F04. Entorno físico de trabajo
F15. Salario y beneficios sociales	F10. Calidad del liderazgo del jefe inmediato	F02. Contenido del trabajo y adecuación demanda-control	F10. Calidad del liderazgo del jefe inmediato
F05. Conciliación entre la vida personal y profesional	F05. Conciliación entre la vida personal y profesional	F08. Apoyo social	F05. Conciliación entre la vida personal y profesional
F14. Seguridad y estabilidad en el empleo	F14. Seguridad y estabilidad en el empleo	F14. Seguridad y estabilidad en el empleo	F14. Seguridad y estabilidad en el empleo

## Comisión Temporal Paritaria para el Análisis de los Resultados Preliminares de Exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial



## Técnica Cualitativa **DELPHI**



gracias por vuestra atención



**Universitat  
Pompeu Fabra**  
*Barcelona*

Àrea de Recursos Humanos y Organización

**Sergi Jarque Salas**

/Jefe de la Oficina Técnica de Prevención  
de Riesgos Laborales/

/Gestor del Proyecto UPF Saludable/

[sergi.jarque@upf.edu](mailto:sergi.jarque@upf.edu)

[Tel.] +34 93 542 29 48 | [Fax] +34 93 542 24 49

Plaça de la Mercè, 10-12 | 08003 Barcelona



**Universitat  
Pompeu Fabra**  
*Barcelona*