

**PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL
EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**JENNY PAOLA MOLINA PINZÓN
JUAN SEBASTIÁN NARVÁEZ SALAZAR
ANDREA STEFANÍA LADINO TRUJILLO**

**UNIVERSIDAD ECCI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ, D.C.
2016**

**PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL
EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

Jenny Paola Molina Pinzón - Cód: 25097

Juan Sebastián Narvárez Salazar - Cód: 56391

Andrea Estefanía Ladino Trujillo - Cód: 44304

**Monografía de grado presentada como requisito para optar al título de
Especialista en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

DIRECTORA:

JULY PATRICIA CASTIBLANCO ALDANA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTÁ, D.C.

2016

Nota de Aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, D.C. Abril de 2016

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
3. OBJETIVOS.....	14
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	14
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN.....	15
4.1 JUSTIFICACIÓN.....	15
4.2 DELIMITACIÓN	17
4.2.1. Delimitación Espacial	17
4.2.2. Delimitación Temporal.....	17
4.2.3. Delimitación demográfica.....	17
4.2.4. Delimitación temática.....	17
4.3 LIMITACIONES.....	18
5. MARCOS DE REFERENCIA	18
5.1 MARCO TEORICO.....	18
5.2.1. El método FPISCO.....	22
5.2.2. Batería de calidad de vida laboral UNIPSICO	24
5.2.3. ISTAS-21	26
5.2.4. MC-UB	27
5.2.5. Método del modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental	28
5.2.6. RED-WONT	29
5.2.7. DECORE	30
5.2.8. MARC- UV.....	31

5.2.9. INERMAP	32
5.2.10. INSL	33
5.2.11. PREVENLAB	34
5.2.12. CTCPS-MAC	35
5.2.13. CoPsoQ	37
5.2.14. Método LEST	38
5.2.15. Método Renault	39
5.2.16. Método Fagor	39
5.2.17. Método ANACT	39
5.2.18. Método FWA.....	40
5.2.19. Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.....	41
5.2.20. IMP	42
5.2.21. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.....	42
5.2.22. Método Bocanument-Berjan.....	42
5.2 MARCO CONCEPTUAL.....	43
5.3 MARCO LEGAL	46
6. MARCO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN	49
6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	49
6.2 FASES.....	49
6.3 FUENTES	52
6.3.1 FUENTES TERCIARIAS:.....	52
7. RECURSOS	53
7.1 HUMANO	53
7.2 TECNOLÓGICO	53
8. CRONOGRAMA.....	54
9. RESULTADOS	55
9.1. Estructura Organizacional Universidad ECCI	55
9.2. Herramienta “Encuesta Clima Laboral”	65
9.3. Aplicación Inicial de la encuesta	71
9.4. Acciones iniciales de mejora para el mejoramiento del clima laboral	72

10. CONCLUSIONES.....	75
11. RECOMENDACIONES.....	77
12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	79
13. ANEXOS.....	85

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Metodologías para evaluación de riesgo psicosocial.....	20
Tabla 2. Marco Legal.	47
Tabla 3. Fases de la Investigación.....	51
Tabla 4. Recurso Humano estipulado para el proyecto	53
Tabla 5. Recurso Tecnológico Requerido para el Proyecto	53
Tabla 6. Directivas Universidad ECCI	60
Tabla 7. Sintomatología indicadora de mal Clima Laboral	78

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cronograma de Actividades.....	54
Figura 2 Localización Geográfica de la ECCI.....	56
Figura 3: Reseña Histórica	57
Figura 4: Mapa de Procesos Universidad ECCI.....	58
Figura 5 Organigrama Universidad ECCI.....	59
Figura 6: Dependencias de la Universidad ECCI	61

RESUMEN

En la actualidad, las organizaciones de educación superior buscan mantenerse a la vanguardia y propender por ser capaces de responder efectivamente a las necesidades de actualización en cuanto a conocimiento y técnicas en este mundo globalizado, donde la competencia y los deseos de superación están a la orden del día. Sin embargo, han dejado de lado la importancia de generar ambientes de trabajo saludables tanto para los colaboradores de orden docente como administrativo, lo que genera el desarrollo de múltiples problemas asociados al trabajo, como son la insatisfacción laboral, el bajo rendimiento, poca motivación, enfermedades físicas y psicológicas entre otras. (Enríquez, 2008)

Partiendo de esta problemática, se desarrolló una investigación exhaustiva de las metodologías utilizadas globalmente para la evaluación del riesgo psicosocial en los diferentes ambientes de trabajo y por otra parte se caracterizó la estructura organizacional de la institución de educación superior que se tomó como ejemplo y objeto de alcance la cuál fue la Universidad ECCI, Sede Bogotá.

De acuerdo al análisis hecho para las diferentes metodologías y las características organizacionales de la institución de educación superior, se diseñó una herramienta tipo encuesta que permite realizar un primer diagnóstico en cuanto al clima laboral en una institución de educación superior.

Esta encuesta, desarrollada en línea para su fácil divulgación consta de Treinta y Cinco (35) preguntas que abordan diferentes temas de las características del ambiente de trabajo, entre las que se encuentran niveles de liderazgo, participación, sentido de pertenencia, relaciones interpersonales, carga laboral, carga mental, niveles de estrés y síndrome de Burnout.

Palabras Claves: Seguridad y Salud en el Trabajo, Riesgo psicosocial, educación superior, instrumentos de evaluación.

ABSTRACT

Currently, the higher education organizations looking to stay ahead and work for being able to respond effectively to the needs upgrade in knowledge and techniques in this globalized world where competition and the desire to excel are the order day. However, these organizations have neglected the importance of creating healthy work environments for both workers teaching order as administrative, generating the development of multiple problems associated with work, such as job dissatisfaction, low performance, low motivation, among other physical and psychological illnesses. (Enriquez, 2008).

On this issue, a thorough investigation of the methodologies used globally for the assessment of psychosocial risk in different workplaces and on the other hand developing the organizational structure of the institution of higher education that was taken as example and object characterized reach what was the ECCI University in Bogota.

According to the analysis done for the different methodologies and organizational characteristics of the institution of higher education, a survey type tool that allows a first diagnosis regarding the working environment in an institution of higher education design.

This survey, carried out online for easy disclosure consists of 35 questions that address different topics of the characteristics of the work environment, including those found levels of leadership, participation, sense of belonging, interpersonal relationships, work load, mental load, levels of stress and burnout syndrome.

Keywords: Health and Safety at Work, Psychosocial risk, higher education, evaluation instruments.

INTRODUCCIÓN

En el año 1986 la Organización Internacional del Trabajo definió los factores psicosociales como: “Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. Partiendo de la definición anterior se puede concluir que los factores de riesgo psicosociales trascienden a las personas, alteran su rendimiento y resultados durante la ejecución de sus actividades en el trabajo, (OIT, 2010) evidenciándose en que entre más sea el carácter negativo del riesgo psicosocial, de igual manera aumentara la repercusión en el trabajo y su labor. (Espinoza Cubillos, 2015)

Los riesgos psicosociales existentes en las organizaciones en el ámbito universitario son el resultado de las interacciones que se producen entre sus características (pública, privada, etc.) y las demandas y condiciones de trabajo (formas de organizar el trabajo, tipo de tareas, relaciones laborales, etc.) con las necesidades, habilidades y expectativas que tiene el profesor universitario (estabilidad laboral, recursos, promoción, etc. (Armands, Ferrer, & Manzano, 2016). La combinación de estas características y su grado de exposición pueden afectar la salud de los trabajadores. (Artracoz & Molinero, 2004)

Desde esta perspectiva, es necesario determinar un diagnóstico inicial y preventivo del estado del clima organizacional de una institución de educación superior, en la que se incluyan diferentes variables socio demográficas, organizativas y laborales, que propendan por evitar el probable deterioro que puedan sufrir los funcionarios pertenecientes a estas entidades. (Armands, Ferrer, Manzano, 2016)

Con ello también se evitaría el gasto económico y de personal que sufren las administraciones educativas por causa del absentismo. (Morianana , 2004)

Según lo evidenciado, la mayoría de las investigaciones desarrolladas se han centrado en comunidades educativas de niveles primario y secundario. (León Rubio & Aargues Navarro, 2004) considerando que las comunidades educativas del orden superior no cuentan niveles de riesgo psicosocial altos, debido a que estas comunidades cuentan con mayor autonomía de decisión, estabilidad laboral, alumnos autocontrolados, y carreras profesionales establecidas. (Armans, Ferrer, Manzano, 2016). Estudios y artículos publicados recientemente, señalan la importancia y la alerta de riesgos específicos dentro del trabajadores de organizaciones universitarias, de acuerdo a nuevos elementos generadores de factores de riesgo psicosocial tales como aumento en el número de evaluación, nuevas normativas, acreditaciones de alta calidad, aumento de la burocracia, e incremento en la carga laboral.

Partiendo de esta premisa se desarrolló la presente monografía que busca generar una herramienta que permita determinar un diagnóstico inicial de la realidad del clima organizacional dentro de las entidades de educación superior partiendo desde principios de autoevaluación, adaptando herramientas de evaluación de riesgo psicosocial utilizadas ampliamente que permitan obtener resultados acertados y aterrizados a las características organizacionales de las entidades educativas.

1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

En las organizaciones dedicadas a la prestación de servicios de educación se ha evidenciado en las últimas décadas, el incremento en la ocurrencia de enfermedades laborales dentro de sus colaboradores, asociadas a los altos niveles de estrés, carga laboral y síndrome de Burnout presentes en la ejecución

de sus actividades. Es por esta razón y teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación está enfocada en la elaboración de una **PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR.**

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Con el transcurso de los años se ha evidenciado una tendencia en el mundo laboral, en la que el trabajo se convierte en pilar fundamental en la generación de valor social dentro de las comunidades, y teniendo en cuenta las transformaciones sociales que se han presentado en las últimas décadas, las cuales, hacen mucho más sistematizadas las actividades dentro de las empresas, generando así la aparición de riesgos psicosociales, los cuales inciden al trabajador en su entorno intra como interpersonal, alterando la manera en la que se relacionan con sus semejantes y dificultan su realización personal.

Dentro del personal del sector de educación superior, el riesgo psicosocial es uno de los que más incidencia presenta, de acuerdo a que la carga laboral, el estrés crónico y el agotamiento emocional son unos de los factores que más afectan a los trabajadores de este sector.

A partir de los factores antes mencionados se derivan patologías psicológicas que surgen producto de la acumulación de los síntomas, (Gil-Monte, 2005) entre éstas se encuentra el síndrome de Burnout, descrito por (Maslach & Jackson, 1986) como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas, generando así la disminución en la calidad de vida de las personas.

El estrés crónico, la carga laboral y el propio síndrome de Burnout o síndrome de quemado, puede producir graves efectos sobre los trabajadores y su entorno familiar como laboral (INSHT, 2004), es así, que surge la necesidad de mitigar y controlar estos riesgos, por medio de herramientas que permitan la detección temprana de los signos y síntomas para generar medidas que propendan por la salud de los trabajadores.

Por tanto, se hace necesario identificar los elementos necesarios para generar un diagnóstico en primera fase del estado del clima laboral de una institución de educación superior, por medio de la generación de una encuesta que permita llegar a toda la comunidad perteneciente a la organización, el cual parta de características teóricas que permitan dar un diagnóstico acertado, teniendo en cuenta el desarrollo de un lenguaje sencillo y de fácil comprensión por parte de todos los colaboradores.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué elementos deben tenerse en cuenta para la medición del clima laboral en una institución de educación superior?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- Realizar una propuesta metodológica para la medición del clima laboral en una institución de educación superior.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar el funcionamiento administrativo y operativo de la Institución de Educación Superior tomada como referencia.

- Evidenciar los elementos principales que evalúan los instrumentos existentes para medición del clima laboral.
- Proponer un instrumento y una ruta de implementación, análisis y acciones de mejora a tomar para el mejoramiento del clima institucional.

4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN

4.1 JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de la presente monografía permite hacer un primer diagnóstico del estado del clima laboral de las organizaciones de educación superior, el cual es de gran importancia, ya que permite tomar medidas preventivas que permitan evitar la ocurrencia de accidente de trabajo o enfermedades laborales dentro de los colaboradores de estas organizaciones, lo que genera reducción en los costos económicos y sociales por el tratamiento de estas patologías tanto para las empresas como para los trabajadores.

Es importante resaltar que además de dar cumplimiento a los requisitos legales, la evaluación de riesgos psicosociales es necesaria ya que puede evitar o dar alertas que permitan el diagnóstico del estrés laboral, considerado uno de los riesgos psicolaborales más importantes, debido a su alta prevalencia, como por la gravedad de sus consecuencias. (León Rubio & Aargues Navarro, 2004). También permite dar avances de cambio organizacionales que permitan una adecuada gestión dentro de las universidades.

Dentro de las organizaciones de educación superior, la población docente es la que más reacciones negativas puede sufrir frente a la presencia de riesgos psicosociales, debido a las relaciones con los estudiantes, y demás actividades laborales; que pueden desencadenarles dependiendo la gravedad de las patologías que abandonen por completo su profesión docente, es por esto la razón de realizar diagnósticos preventivos que permitan que se presenten estos

fenómenos que reducen la calidad de vida de las personas y altos costos económicos para los empleadores a causa de incapacidades, pensiones y demás prestaciones económicas que den a lugar.

Por otra parte se evidencia que existen dificultades para su evaluación y metodologías que fácil aplicación y adaptabilidad que permitan sensibilizar sobre la importancia de la prevención de la ocurrencia de riesgos psicosociales (Artracoz & Molinero, 2004) e incluso se presentan casos en los que las organizaciones que pueden tener el convencimiento y la sensibilidad para valorar estos riesgos, tienen dificultades prácticas para identificarlos y gestionarlos (Armands, del Cerro, & Ferrer, 2005). Dentro de la literatura científica sobre la temática, se descubren diversas limitaciones en la metodología utilizada para el estudio de las causas, así como la inadecuación de criterios metodológicos aplicada a las intervenciones realizadas con los trabajadores. (Morian, 2004)

Por otro lado, actualmente las organizaciones de educación superior se encuentran ante un importante proceso de cambio estructural y docente, que exigirá esfuerzos significativos de adaptación a su personal, los recientes cambios legislativos, la importancia que han tomado las relaciones humanas, igualmente la necesidad de mantener, o incluso incrementar la calidad de personal, la excelencia en su investigación, mejoramiento de infraestructura e innovación. Todo ello puede manifestarse en un incremento de las demandas y exigencias hacia los colaboradores, a las que probablemente deba hacer frente sin tener los recursos suficientes, lo que configura una situación idónea para la aparición de enfermedades laborales, u ocurrencia de accidentes de trabajo a causa del riesgo psicosocial. (Armands, Ferrer, & Manzano, 2016)

4.2 DELIMITACIÓN

Esta investigación, se realizó en la Universidad ECCI, ubicada en la Carrera. 19 No. 49-20 Localidad Chapinero, Ciudad de Bogotá, Departamento Cundinamarca

4.2.1. Delimitación Espacial

Esta investigación, se realizó en la Universidad ECCI, ubicada en la Carrera. 19 No. 49-20 Localidad Chapinero, Ciudad de Bogotá, Departamento Cundinamarca, enfocado en clima Laboral Institucional bajo las metodologías existentes para la evaluación de riesgos psicosociales

4.2.2. Delimitación Temporal

La Investigación inició en febrero de 2016 y culminó en abril de 2016, se realizó una identificación y descripción de cada una de las metodologías que pudieran ser tomadas como referencia para el desarrollo de la herramienta “Encuesta Clima Laboral”, se obtuvo información con respecto a la estructura organizacional de la Institución y por último se desarrolló la herramienta bajo las metodologías identificadas y que puedan ser implementadas de acuerdo a la estructura organizacional y razón de ser de la Institución.

4.2.3. Delimitación demográfica

La investigación es basada en la estructura organizacional de la Universidad ECCI de acuerdo a sus dependencias y cargos que la conforman.

4.2.4. Delimitación temática

Diseño de herramienta que permita definir el Clima laboral de la Universidad ECCI

4.3 LIMITACIONES

Una de las mayores limitantes a contemplar para el desarrollo del presente proyecto, es el corto periodo de tiempo con el que se cuenta para el desarrollo del mismo, pues al estar en una modalidad intensiva, se hace necesario terminar la tesis a la par con el semestre, para así evitar tener problemas con las fechas de grado. Por otra parte, también hay limitaciones en cuanto al alcance de la investigación, esto se debe a que la carencia de tiempo se convierte en un obstáculo para el planteamiento de un alcance más amplio, pues se puede llegar a no alcanzar los resultados esperados.

Adicionalmente, el tema de riesgo psicosocial y clima organizacional en instituciones de educación superior, no ha sido desarrollado ampliamente en el país, por esta razón se deben adaptar metodologías extranjeras a las particularidades de Colombia.

Por último, una de las mayores restricciones es la falta de experticia de los investigadores en el área de la psicología y en materia del Clima Laboral.

5. MARCOS DE REFERENCIA

5.1 MARCO TEORICO

Con el fin de identificar los instrumentos de medición que pueden ser utilizados para evaluar el riesgo psicosocial, específicamente los referidos al clima organizacional presentes dentro de las entidades de educación superior, se realizó una investigación exhaustiva, con el fin de identificar las metodologías del riesgo psicosocial usadas en el mundo y en el país para así adaptarlas a las realidades del personal de este sector, teniendo en cuenta el número de estudiantes por docente, las instalaciones, herramientas e instrumentos de apoyo y los salarios

recibidos por el personal, factores que inciden en la evaluación del riesgo psicosocial.

Inicialmente se realizó una investigación en los catálogos de las bibliotecas más grandes del país, en estos catálogos se buscaron libros relacionados con la evaluación del riesgo psicosocial, allí fueron encontradas guías para la intervención de estos riesgos, y métodos de evaluación únicamente para carga mental, con respecto al síndrome de Burnout, se encontraron libros en los cuales se refieren las características y teoría psicológica del mismo, encontrándose de igual manera información específica del síndrome de Burnout con respecto al personal del medio educativo. Dentro de los catálogos de estas bibliotecas fue hallada y analizada una caracterización multivariable del síndrome de Burnout del personal docente de una universidad española siendo esto una tesis doctoral.

Realizada la anterior búsqueda, se procedió a la investigación de metodologías a nivel mundial, desarrollando la misma por país, se inició buscando información en España, debido a que era de conocimiento de los autores, que este país es uno de los que permanecen a la vanguardia en el tema de seguridad y salud de los trabajadores.

Una vez realizada la investigación de fuentes con respecto a metodologías de medición de riesgo psicosocial en el país ibérico, se procedió a la recopilación de información en Dinamarca, hallándose documentación de una metodología ampliamente utilizada en el mundo y de la cual se pueden tomar información bastante útil para la definición de las alertas.

Por otra parte se halló una metodología elaborada en Colombia paralela a la batería desarrollada por el Ministerio de Protección Social en conjunto con la Universidad Javeriana (Ministerio de Protección Social, 2010), usada ampliamente en el país.

Con base a las guías, baterías, métodos y metodologías encontradas se dieron pautas de análisis que permiten recoger las características que servirán de utilidad para la generación de las preguntas bases para la generación de la propuesta metodológica.

Existen diferentes métodos a nivel internacional que sirven como herramienta para evaluar el riesgo psicosocial, los cuales pueden adaptarse a la realidad colombiana y así generar alertas dentro del personal perteneciente al sector educador del país.

A continuación, se expondrán las metodologías desarrolladas por diferentes entes encargados de la seguridad e higiene de los trabajadores en el mundo, tanto como universidades que dentro de sus proyectos investigativos buscan el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Tabla 1.

Metodologías para evaluación de riesgo psicosocial.

NOMBRE	PAÍS DE ORIGEN	AÑO	INSTRUMENTO
PFISCO	España / Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo INSHT	2014	Cuestionario
Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	Chile / Instituto de Salud Pública	2012	Cuestionario
Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	Colombia / Ministerio de la Protección, Universidad Javeriana	2010	Cuestionario, entrevista
CoPsoQ	Dinamarca / Instituto Nacional de la Salud Laboral de Dinamarca	2010	Cuestionario

Continuación Tabla 1.

NOMBRE	PAÍS DE ORIGEN	AÑO	INSTRUMENTO
Batería de calidad de vida laboral UNIPSI	España / Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional	2010	Cuestionario
ISTAS-21	España / Versión al español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)	2010	Cuestionario
IMP	Colombia / Universidad Católica de Colombia	2008	Cuestionario
MC-UB	España / Universidad de Barcelona y MC Mutual	2008	Cuestionario, entrevista y check-list
Método del modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental	España / Universidad Rey Juan Carlos	2005	Cuestionario
RED-WONT	España / Universidad de Jaume I.	2005	Cuestionario y entrevista
DECORE	España / Universidad Complutense de Madrid	2005	Cuestionario
MARC-UV	España / Universidad de Valencia	2003	Dos baterías que se complementan o usan por separado.
INERMAP	España / Instituto de Ergonomía de MAPFRE	2003	Cuestionario, entrevista y check-list
INSL	España / Instituto Navarro de Salud Laboral	2002	Cuestionario con preguntas abiertas
PREVENLAB	España / Universidad de Valencia	1999	Cuestionario, entrevista y sesiones en grupo
Método Bocanument-Berjan	Colombia	1993	Cuestionario
FWA	Finlandia / Finnish Institute of Occupational Health	1989	Cuestionario
FAGOR	Francia	1987	Cuestionario

Continuación Tabla 1.

NOMBRE	PAÍS DE ORIGEN	AÑO	INSTRUMENTO
ANACT	Francia / Agence Nationale Pour L'Amelioration Des Conditions de Travail	1984	Cuestionario
RENAULT	Francia / Servicio de Condiciones de Trabajo de la Regié Nationale des Usines Renault	1979	Cuestionario
LEST	Francia / C.N.R.S., en Aix-en-Provence	1978	Cuestionario

Fuente: Adaptado de (Moreno & Báez, 2010) en (Soria, 2014).

Inicialmente se darán a conocer las metodologías halladas en España, entre ellas se encuentran:

5.2.1. El método FPISCO

Desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, cuyo origen se remonta al año 1997, y el cuál posee como fundamento la conceptualización de los factores psicosociales, dando aportes con respecto al estrés y la motivación de los trabajadores. (INSHT, 1999) Este método de evaluación argumenta que los factores afectan tanto a los trabajadores como a las organizaciones y están determinadas por la identificación de las condiciones de trabajo que en una actividad específica del trabajo puede determinar un riesgo psicosocial. (Soria, 2014).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) español, posee desde su web institucional la posibilidad de realizar la descargar (INSHT, F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.1., 2014) de la

aplicación del método FPISCO en su última versión 3.1 (INSHT, FPSICO Versión 3.1, 2014) actualizada para el año 2014.

En ella se permiten evaluar también aspectos positivos de las condiciones de trabajo, lo cuales pueden ser adaptados a grupos de trabajadores, (INSHT, 2010) este método se presenta a través de un cuestionario de 86 ítems, divididos en 9 factores que son: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido del trabajo, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, y relaciones y apoyo social. (Ferrer, Guilera, & Però, 2011).

Este método ha sido ampliamente utilizado por diferentes industrias dentro del país ibérico como también a nivel internacional con excelentes resultados, debido a la constante actualización que ha ido desarrollando; al igual por el fácil acceso al mismo, y su aplicabilidad universal sin importar el tamaño o actividad de la empresa en estudio. (Soria, 2014) .

Es de resaltar la importancia de los factores carga de trabajo, demanda psicológica y variedad/contenido de trabajo presentes dentro del cuestionario, los cuales son factores de alta de incidencia en cuanto a vulnerabilidad dentro del personal del sector educativo.

Dentro de los factores de la metodología FPISCO que servirían para la generación de alertas de riesgo psicosocial en docentes, serían los relacionados con la posibilidad de comunicarse con sus compañeros de trabajo, las presiones por el tiempo, de acuerdo a las presiones que sufren los docentes con respecto a la entrega de las notas, y la fatiga mental ocasionada debido a que los grupos de trabajo que se trabajan dentro de las universidades superan los 30 estudiantes.

5.2.2. Batería de calidad de vida laboral UNIPSICO

Esta batería fue desarrollada por la Unidad de Investigación psicosocial de la Conducta Organizacional de la Universidad de Valencia, España, entidad que se encarga especialmente en evaluar los riesgos psicosociales, especializándose en el estudio del estrés laboral, el acoso laboral y el síndrome de Burnout. (Universidad de Valencia. UNIPSICO, 2014).

Fue presentada en 2010, por el desarrollo investigativo desarrollado por Gil-Monte, García Juesas y Figueiredo en el VIII Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales. (Moreno & Báez, 2010).

Este cuestionario no se encuentra en disponible para su desarrollo en línea, se requiere del contacto directo con UNIPSICO para su adquisición. Serviría de gran ayuda para la evaluación de riesgos psicosociales del personal docente toda vez, que se dedica especialmente a evaluar riesgos psicosociales.

Sin embargo, poseen amplia información bibliográfica, referida a síndrome de Burnout que puede ser consultada gratuitamente en línea, estos entre otros son unas de las publicaciones se encuentran:

5.2.2.1. Libros:

1.1 Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. (Gil-Monte & Peiró, Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse., 1997)

1.2 El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad de bienestar. (Gil-Monte, El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad de bienestar, 2005)

1.3 Jornada “El Síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales” (Gil-Monte, Jornada "El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales", 2006)

1.4 El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): grupos profesionales de riesgo. (Gil-Monte & Moreno-Jiménez, El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): grupos profesionales de riesgo, 2007)

5.2.2.2. Capítulos de libros: (Universidad de Valencia. UNIPSIICO, 2014)

2.1 Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en docentes. (Coord.), Las emociones en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias y las matemáticas (pp. 19-41, Vol. I). Badajoz: Grupo de Investigación DEPROFE. (ISBN: 978-84-15090-10-6)

2.2 Efectos de la ambigüedad de rol y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*). Estudio longitudinal en profesionales de administración y servicios. Olivares, V. E. y Gil-Monte, P. R. (2012). En F. Arias y A. Juárez (Coord.), Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos (pp. 383-403). México, DF: Miguel Ángel Porrúa. (ISBN: 978-607-401-532-4)

2.3 A case of teacher Burnout. Gil-Monte, P. R. (2008). En, J. Houdmont y S. Leka (Eds.), *Occupational Health Psychology. European Perspectives on Research, Education and Practice* (Vol. 3, p. 257-280). Nottingham: Nottingham University Press. (ISBN: 978-1-904761-82-2).

5.2.3. ISTAS-21

Corresponde al método dinamarqués del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), adaptado netamente al español, siendo esta adaptación en su última versión que corresponde al año 2010. (Moreno & Báez, 2010) Ha sido adaptado principalmente por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España, de ahí se deriva su nombre, con apoyo de otros entes encargados de la seguridad y salud de los trabajadores en España (Moreno & Báez, 2010) Este método posee 3 tipos diferentes, dependiendo del tamaño de la empresa a evaluar y el objetivo a conseguir. Lo que es bastante beneficioso teniendo en cuenta que el mismo adquiere complejidad dependiendo del tipo de empresa que se esté evaluando. (Otero & Dalmau, 2005)

Se evalúa contemplando 20 dimensiones enmarcadas en grandes factores, que contemplan los siguientes temas: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensación del trabajo y doble presencia, además contempla la evaluación de la salud del trabajador y el nivel de estrés. (Moreno & Báez, 2010).

Para el caso específico que nos importa, referido a la planta docente de la Universidad ECCI, es importante utilizar la versión media, que es destinada para empresas con más de 30 trabajadores, debido a que la versión alta tiene finalidad la investigación. (Otero & Dalmau, 2005).

El cuestionario de la versión mediana, consta de 124 preguntas, que incluye las 20 dimensiones estas son: Doble presencia, Exigencias psicológicas cuantitativas, Exigencias psicológicas cognitivas, Exigencias psicológicas emocionales, Exigencias psicológicas de esconder emociones, Exigencias psicológicas sensoriales, Influencia, Posibilidades de desarrollo en el trabajo, Control sobre los tiempos de trabajo, Sentido del trabajo, Integración en la empresa, Previsibilidad,

Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Refuerzo, Apoyo social en el trabajo, Posibilidades de relación social, Sentimiento de grupo, Inseguridad en el trabajo, Estima. Dimensiones de salud, estrés y satisfacción: Satisfacción con el trabajo, Salud general, Salud mental, Vitalidad, Síntomas conductuales de estrés, Síntomas somáticos de estrés y Síntomas cognitivos de estrés. (Otero & Dalmau, 2005).

5.2.4. MC-UB

La Batería MC-UB está compuesta por tres instrumentos: Checklist aplicada por el profesional de prevención, entrevista aplicada a los responsables de área/departamento y el cuestionario administrado a todos los trabajadores.

Dentro de su elaboración, se debieron realizar ciertas reuniones, realizadas con expertos en la identificación y evaluación de riesgos psicosociales del Departamento de Metodología de la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona, así como del departamento de ergonomía y psicología del MC MUTUAL. (MC Mutual, 2008).

Esta batería ha sido desarrollada para ser aplicada en la mediana y pequeña empresa, y puede generar cierto tipo de sesgo al ser aplicada dentro de la universidad en el caso objeto de la presente investigación.

El cuestionario está compuesto por 47 preguntas junto con la entrevista realizada que evalúa las dimensiones de: organización del tiempo de trabajo, comunicación, formación y desarrollo, participación, contenido del trabajo, efectos sociales, exigencias de la tarea y del entorno de trabajo. (Moreno & Báez, 2010).

En el checklist se recopila toda la información previa de los factores de riesgo a detectar, lo componen 12 preguntas correspondiente a las áreas de: Organización

del tiempo de trabajo, Comunicación, Efectos sociales y de grupo, así como Efectos de la tarea y del entorno de trabajo. (MC Mutual, 2008).

La entrevista se desarrolla al máximo responsable, o dependiendo de la complejidad de la compañía a los encargados de diferentes departamentos y áreas, En la entrevista se recopila información de las áreas antes mencionadas, y complementará el cuestionario.

Por último, el cuestionario permite evaluar la percepción subjetiva de los trabajadores, evaluado en la escala del 1 al 10, que van desde nada de acuerdo hasta completamente de acuerdo. Teniendo en cuenta los 3 factores anteriormente mencionados se evalúa el nivel de riesgo psicosocial presente.

5.2.5. Método del modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental

Fue elaborado por Antonio Duro perteneciente a la Universidad Rey Juan Carlos de España en el año 2008. Este modelo presenta 4 grupos de condiciones estructurales: condiciones de trabajo, condiciones de adaptación, condiciones de ajuste y condiciones de experiencia subjetiva. (Duro, 2008).

Es un modelo integrado que explica simultáneamente el bienestar social laboral psicológico y la salud mental de los trabajadores. El modelo plantea que las condiciones de bienestar social laboral psicológico son todas que inciden sobre el trabajador siendo estas de índole no clínica, en cambio todas las de salud mental son las condiciones clínicas que sufre el trabajador producto de la realización de su trabajo.

Su aplicación se hace complicada y es importante que el profesional en prevención que la realice este especializado en psicología de la calidad de vida,

no se ha implementado de manera amplia, pero es un modelo que integra condiciones de gran importancia y utilidad.

5.2.6. RED-WONT

Fue desarrollado por el equipo de investigación (WONT, Work and organizacional network) de la Universidad Jaume I de Castellón. (Moreno & Báez, 2010) Esta metodología es interesante debido a que aparte de la evaluación del riesgo psicosocial, también incluye las medidas de intervención y el asesoramiento requerido. Se basa en los modelos de Demanda – Control- Apoyo Social (Karasek, 1979) el modelo de demanda-recursos (Demerouti, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) este último de gran utilidad para la medición del síndrome de Burnout.

Permite la identificación de: factores de riesgo psicosocial o estrés a un nivel espacial por ejemplo (empresa planta, departamento), prácticas organizacionales y recursos saludables, colectivos potenciales de riesgos, personas con riesgo de desarrollar problemas relacionados con el estrés (Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, 2013).

El RED (Recursos, Emociones y Demandas Laborales) es una herramienta de evaluación que combina cuestionarios elaborado por los trabajadores con la posibilidad de incorporar datos administrativos sobre absentismo, desempeño, calidad organizacional, etc. (Salanova, 2005).

Este modelo incluye la mezcla de la entrevista, el cuestionario y los grupos de discusión. El cuestionario RED, se constituye por 37 escalas en 150 ítems, evaluando no solo los riesgos psicosociales sino también las consecuencias tanto a nivel de la organización como nivel psicológico, presenta 6 temas macro, que

son: demandas, recursos laborales, recursos personales, y las consecuencias: daños psicosociales, bienestar psicosocial y daños organizacionales.

5.2.7. DECORE

Fue elaborado por la Universidad Complutense de Madrid, es un cuestionario diseñado a partir de los modelos de Demanda – Control – Apoyo (Karasek, 1979) y el modelo de desequilibrio esfuerzos- recompensas (Siegrist, 1996).

Así, en el modelo integrado (Demanda-Control-Recompensas-Apoyo social), exponen que los factores psicosociales: altas demandas, bajo control, pobre apoyo social y bajas recompensas constituyen factores de riesgo que aumentan la probabilidad de sufrir tensión psicosocial.

La construcción del Cuestionario DECORE, comenzó en el año 2000 como un proyecto de investigación que finalizó con la defensa de la tesis doctoral “Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional Decore-3R” (Luceño, 2005), y el desarrollo de su versión definitiva, el Cuestionario DECORE (Luceño y Martín, 2008).

Se evalúa en 44 ítems que contemplan 4 tipos de riesgo psicosociales que son: demandas cognitivas cuantitativas y cualitativas, recompensas, apoyo organizacional, control del trabajador sobre el tipo de tarea, método y lugar del trabajo.

El Cuestionario DECORE evalúa la percepción que tienen los trabajadores en relación a algunos riesgos psicosociales que la investigación ha vinculado con estrés y enfermedad y, más concretamente, las Demandas Laborales, el Control,

las Recompensas y el Apoyo Organizacional (Luceño, 2005; Luceño, Martín, Miguel Tobal y Jaén, 2005).

El DECORE proporciona una puntuación independiente para cada una de las escalas que lo componen. De este modo, cada puntuación indica el nivel de exposición al riesgo psicosocial evaluado en dicho factor. La puntuación directa de cada escala se obtiene sumando las respuestas del trabajador a cada uno de los ítems que la componen y promediándolas. Posteriormente estas puntuaciones directas se transforman a una escala S normalizada, con media 50 y desviación típica 20. (Luceño, García, Díaz, & Rubio, 2008)

5.2.8. MARC- UV

Es el método creado por la Universidad de Valencia para la evaluación de riesgos psicosociales, lo componen dos baterías que pueden usarse conjuntamente o por separado, estas son: La batería Valencia PREVACC y la batería de riesgo psicosociales de Salud Laboral. (BFPSL). (Moreno & Báez, 2010).

5.2.8.1 Batería de Factores de Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL)

Se basa en la evaluación de riesgos psicosociales y factores organizacionales (Melía, 2006), esta batería consta de 150 ítems que no solo recogen variables psicosociales sino adicionalmente, indicadores de consecuencias psicológicas, deseabilidad social, entre otros. Contempla 3 factores del estrés que son: estrés del rol, disfunciones sociales y factores organizacionales.

5.2.8.2 Batería Valencia PREVACC

Tiene por objeto la evaluación de riesgos psicosociales relacionados con accidentes y enfermedades laborales, y se basa principalmente en la recopilación

de información tanto cuantitativa como cualitativa. Consta de 3 instrumentos, un cuestionario para los trabajadores, un cuestionario para el profesional prevencionista y otro cuestionario de información objetiva y subjetiva para el profesional de prevención.

El cuestionario que es para los trabajadores consta de 6 escalas presentes en dos grupos: indicadores de riesgo y respuestas de seguridad. Dentro de los indicadores de riesgo se encuentran la exposición a los riesgos y la probabilidad de ocurrencia de accidentes. Y en las respuestas de seguridad se encuentran las referidas a la empresa, al trabajo, a los compañeros y de los supervisores. (Moreno & Báez, 2010).

Los seis factores antes mencionados hacen parte de 77 ítems y los resultados se obtienen a partir de un promedio de 0 a 100 para su interpretación.

Se presentan dificultades en su aplicación debido a que es bastante complejo y debe ser aplicado por alguien completamente conocedor del mismo.

5.2.9. INERMAP

Este modelo fue creado en el año 2003 por el Instituto MAPFRE realiza la evaluación de los riesgos psicosociales a partir de la evaluación de los puestos de trabajo. Contempla tanto la evaluación subjetiva como objetiva, la subjetiva mediante la realización de un cuestionario a los trabajadores y la evaluación objetiva mediante la evaluación del puesto de trabajo realizada por el profesional en prevención. (Moreno & Báez, 2010).

Tiene un aspecto interesante y es que considera que cada sector profesional contempla riesgos psicosociales diferentes es por esta razón que posee de diferentes versiones entre estas una creada únicamente a riesgos psicosociales

del sector educativo. Este modelo contempla 6 factores de control que son: distribución y diseño, comunicación, control y liderazgo, carga mental, turnicidad y satisfacción total. Evalúa a partir del porcentaje de presencia siendo los de porcentaje más alto, los que requieren intervención inmediata.

Consideran que las relaciones familiares y personales no son responsabilidad de ninguna empresa. (Instituto MAPFRE, 2006).

5.2.10. INSL

Esta metodología fue creada por el Instituto Navarro de Salud Laboral, cuya primera versión data del año 2002, (INSHT, 2009) en la cual se encuentra la última actualización del año 2009.

Dentro de su preparación se utilizaron los modelos de Demanda-Control-Apoyo Apoyo (Karasek, 1976 y 1979; Johnson y Hall, 1988; Karasek y Theorell, 1990) y Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996).

Este método se presenta una primera fase en la que se recogen una serie de datos, sobre la empresa estos datos recopilados por el profesional en prevención, recogidas en 30 preguntas que contienen temas tales como: participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; gestión del tiempo y cohesión del grupo. (Moreno & Báez, 2010) Adicional a esto se integran 3 ítems más que evalúan el riesgo psicológico del trabajador, relacionadas con su parte familiar y laboral, el profesional en prevención tiene la posibilidad de hacer anotaciones adicionales que le otorgan el carácter cualitativo a la investigación. En un documento publicado por (Lahera, 2006) se le da una fiabilidad de 0,76 en una muestra de 846 personas. (Moreno & Báez, 2010).

Presentan dos variables importantes dentro de la evaluación de riesgos que son:

- Participación, implicación, responsabilidad
- Formación, información, comunicación · gestión del tiempo · cohesión de grupo (INSL, 2002)

Este método puede ser aplicado a los docentes debido a que no tiene ninguna restricción con respecto a sector o a tamaño de la empresa. Clasificación del método Idóneo como evaluación inicial Metodología referido al análisis del apartado de observaciones que acompaña a todos los 2. Formación, Información, Comunicación Variables analizadas 3. Gestión del tiempo Cuantitativa en lo que se refiere a cuestionario estandarizado, y cualitativa en lo ítems. 1. Participación, Implicación, Responsabilidad 4. Cohesión de grupo (INSHT, 2009).

5.2.11. PREVENLAB

Este método fue elaborado por la Universidad de Valencia, España; (Peiró, 2003) se basa en el modelo AMIGO (Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión organizacional), (Moreno & Báez, 2010) este modelo aplica como facetas los componentes de una organización, así resalta lo global que esta alcanza a ser, es por esta razón que la organización debe ser vista como un sistema, como un todo para así desarrollar su comprensión. (Rodríguez, González-Morales, & Carbonell, 2007).

Es una metodología tanto cuantitativa como cualitativa, debido a que en la parte cualitativa se realizan preguntas abiertas a los trabajadores, y dentro de la parte cuantitativa se encuentran diferentes facetas inmersas dentro de 100 ítems, que evalúan, la tecnología que se usa en el trabajo, la estructura de la organización, estilos de dirección, ambiente de la organización, entre otros. (Rodríguez, González-Morales, & Carbonell, 2007).

Adicional a esto, recoge información sobre la propensión que presentan los trabajadores a ser cambiados de unidad de trabajo, lo cual les ocasionaría percepciones de inequidad. (Det Nationale Forskningscenter, 2008)

Esta metodología presenta dificultades, en su aplicabilidad, debido a que de acuerdo su complejidad, es recomendable que sea ejecutado por expertos en la implementación de esta metodología, adicionalmente no es material que se encuentre libremente disponible, para lo cual se dificulta la profundidad de su análisis.

Es de resaltar la importancia de sus resultados en los ámbitos de severidad, intensidad y frecuencia, de acuerdo a que, recoge los porcentajes de los trabajadores encuestas que califiquen mayor que 4, siendo este nivel de importante molestia para los trabajadores. (Moreno & Báez, 2010) Por otra parte, permite identificar los factores que están sufriendo mayor incidencia para así continuar la profundización en el proceso de evaluación para generar las medidas de mitigación y prevención.

5.2.12. CTCPS-MAC

Es un cuestionario que posee como intención la evaluación de la percepción que tiene la población de trabajadores a cerca de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial en su propio entorno laboral así como de los factores individuales y los síntomas subjetivos y alteraciones de la salud. (Carrión-García, 2011).

En su cuestionario consta de 75 ítems que agrupan cuatro dimensiones, que se pueden evaluar por separado y un total de 14 factores agrupados de la siguiente manera:

Dimensión 1: Contexto de trabajo

Factor 1: Cultura de la organización y gestión.

Factor 2: Papel o rol en la organización.

Factor 3: Interrelación trabajo con problemas familiares y sociales.

Factor 4: Relaciones interpersonales en el trabajo.

Dimensión 2: Contenido de trabajo

Factor 1: Carga y ritmo de trabajo.

Factor 2: Ambientes laborales.

Factor 3: Equipos y agentes físicos.

Factor 4: Concepciones de las tareas del puesto de trabajo.

Dimensión 3: Factores individuales

Factor 1: Amortiguadores del riesgo psíquico.

Factor 2: Características de la empresa.

Factor 3: Características personales.

Dimensión 4: Desgaste psíquico

Factor 1: Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud —Estados psicológicos—
Respuesta cognitiva emocional.

Factor 2: Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud -Estados psicológicos—
Respuesta conductual.

Factor 3: Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud —Estados psicológicos—
Respuesta fisiológica (Saldaña, Ramírez, Velasco, & Baeza, 2014) .

Una vez revisadas las metodologías presentes dentro del país ibérico, que cabe resaltar son amplias y contemplan todas las teorías psicológicas relacionadas con los riesgos en el trabajo presentes en los últimos años, se continuo la búsqueda

con la teoría CoPsoQ, encontrada en Dinamarca que será expuesta a continuación:

5.2.13. CoPsoQ

El CoPsoQ es la base para la elaboración del método ISTAS-21 adaptado en España basado en este instrumento creado en Dinamarca en el año 2000 por T.S. Kristensen y V. Borg (COPSOQ, 2015)

La primera versión fue desarrollada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environmental de Dinamarca. (ISTAS , 2015)

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) representa un logro integral, ya que no está vinculada a una teoría singular de la tensión de trabajo, ha recibido un importante reconocimiento y difusión internacional en muy pocos años. Conceptualmente, incluye las principales dimensiones de las teorías psicosociales más influyentes en el trabajo, incluyendo la cepa de empleo, demanda-control-apoyo y modelos Esfuerzo-Recompensa-Desequilibrio, sino también otras teorías y aspectos ignorados en las herramientas anteriores, por exigencias emocionales de instancia o claridad de rol. Esto hace a COPSOQ muy útil en cualquier lugar de trabajo, ya sea en la industria o en la rama de servicios.

Entre los instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales COPSOQ es único, ya que incluye los valores de referencia de base poblacional para evaluar la necesidad de actuar y ayudar al proceso de toma de decisiones sobre las medidas preventivas en el lugar de trabajo. (COPSOQ, 2015)

Posee las mismas características del método ISTAS-21, con 3 diferentes cuestionarios que dependen de las características de la compañía que se esté evaluando. (National Research Centre for the Working Environment, 2015)

Siguiendo la búsqueda por el continente europeo, se realizó la investigación con el fin de identificar las metodologías de evaluación de riesgo psicosocial en Francia, en donde se encontró la presencia de 5 métodos:

5.2.14. Método LEST

Este método fue desarrollado por el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo Francés, en cabeza de los investigadores F. Guélaud, M.N. Beauchesne, J. Gautrat y G. Roustang del C.N.R.S., en Aix-en-Provence, Francia en 1978. (Neisa & Colorado, 2010)

Este método mide las condiciones de medio ambiente de trabajo, tanto física como relacionada con carga mental y los aspectos psicosociales. Realiza una comparación entre lo objetivo y lo subjetivo, es decir, lo subjetivo mediante la aplicación de la matriz LEST y lo objetivo referido a la opinión de los trabajadores frente a su puesto de trabajo. (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2008)

Este método es de importancia para la medición de la carga mental ya que contempla el ambiente físico, la carga física, la carga mental y los aspectos psicosociales y el tiempo de trabajo.

Pretende evaluar las condiciones de trabajo de la forma más global y objetiva posible, estableciendo un diagnóstico final que indique si cada una de las situaciones consideradas en el puesto es satisfactoria, molesta o nociva (Universidad Técnica de Valencia, 2009)

Sin embargo, a pesar de contemplar variables de riesgos psicosociales, es utilizado ampliamente para la evaluación de riesgos ergonómicos.

5.2.15. Método Renault

Este método fue desarrollado por el Servicio de Condiciones de Trabajo de la Regié Nationale des Usines Renault en el año 1979. (Neisa & Colorado, 2010). Fue creado con el fin de evaluar los perfiles de los puestos de trabajo, aplicándolo se logra mejorar la seguridad y el entorno de trabajo, disminuir la carga de trabajo física y nerviosa y reducir la presión por el trabajo repetitivo, aspectos claves para la evaluación del riesgo psicosocial. (Dalmau & Noriega, 1995)

Este método valora los riesgos de manera de manera objetiva, esta valoración a través de 8 factores que contienen 23 criterios, no se recomienda ser aplicado dentro del sector educativo debido a que está concebido para analizar puestos de trabajo con cadenas de montaje, trabajos repetitivos y de ciclo corto. (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2008).

5.2.16. Método Fagor

Este método fue elaborado en el año 1987, después del LEST y Renault, su objeto de creación fue dar un instrumento válido que pudiese ser aplicado a una empresa para mostrar su situación de manera clara y fácil, (Neisa & Colorado, 2010) obteniéndose los resultados tanto a nivel de cada trabajo como a nivel de la empresa. Su orientación es hacia el conocimiento de un ambiente laboral concreto que generara cambios en la salud de sus colaboradores. (Dalmau & Noriega, 1995).

5.2.17. Método ANACT

Fue desarrollado por la Agence Nationale Pour L'Amelioration Des Conditions de Travail, en 1984, para la evaluación y análisis de factores de riesgos psicosocial, para así generar medidas de control que permitieran manejarlos, evaluar las

diferentes situaciones y determinar las causas de su origen. (Agencia Nationale Pour L'ameliotation des Conditions de Travail, 1984, citado por Dalmau y Noriega, 1995).

Este método comprende una serie de etapas que permiten el análisis de las condiciones de trabajo con problemas y proponer las mejores correspondientes, estas etapas son:

1. Conocer y comprender la empresa.
 2. Analizar globalmente la situación.
 3. Realizar encuestas en terreno.
 4. Analizar el estado actual de las condiciones de trabajo en cada sección.
- (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2008)

Fue encontrado de igual manera un método en Finlandia el cual se expondrá brevemente a continuación:

5.2.18. Método FWA

Fue diseñado por el Finnish Institute of Occupational Health en 1989, (Neisa & Colorado, 2010) con este instrumento se pueden diseñar los puestos de trabajo de manera segura, saludable y productiva, dándole una tendencia más hacia la ergonomía, fundamentándose en la fisiología, la higiene industrial, la psicología de la información y el modelo de la organización, objetivos planteados por la OIT para trabajar con seguridad y salud. (Dalmau & Noriega, 1995)

Una vez finalizado el análisis en el continente europeo, se investigaron modelos aplicados en Oceanía, especialmente los documentos referidos a Australia debido a su avance con respecto a responder temas de seguridad y salud de los trabajadores, es por esta razón que se encontraron documentos sobre

investigaciones enfocadas principalmente al manejo de los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones.

Se estableció una guía para el manejo de los riesgos psicosociales en ella se establecen de claves principales las cuales son:

Buenas prácticas en el manejo del riesgo psicosocial, teniendo en cuenta el aprendizaje y desarrollo, tanto como la responsabilidad social. Es muy importante de igual manera que tanto los empleados como jefes se sienta responsables y dueños del manejo de los riesgos psicosociales.

Es importante contar con las evidencias necesarias que garanticen la gestión y control de los riesgos psicosociales, la realización de capacitaciones a todo el personal que garanticen el entendimiento, y el desarrollo de buenas prácticas.

Tener claro que el manejo de los riesgos psicosociales es un proceso de constante evolución y que requiere la aplicación de medidas de control inmediatas. (University of Nottingham, 2011)

Finalmente se realizó la búsqueda de información correspondiente al continente americano, siendo este el de más reciente incursión en el tema de los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones.

Inicialmente se encontró información correspondiente a Canadá, no específicamente referida a una metodología de evaluación de riesgo psicosocial, sino al manejo presente dentro de este país, la cual será expuesta a continuación:

Se establecieron 13 factores de riesgo psicosocial los cuales fueron identificados por la Universidad Simon Fraser, basados en una amplia investigación y revisión de los datos empíricos tanto nacionales como internacionales. Estos 13 factores

permiten que los empleadores puedan identificar los peligros y promover la seguridad de sus trabajadores.

Estos 13 factores identificados son:

1. Apoyo Psicológico
2. Cultura Organizacional
3. Liderazgo y Expectativas
4. Civildad y Respeto
5. Psicología del trabajo saludable
6. Crecimiento y Desarrollo
7. Reconocimiento y Recompensa
8. Participación e Influencia
9. Manejo del trabajo en aumento
10. Compromiso
11. Equilibrio
12. Protección Psicológica
13. Protección de la seguridad física.

Con estos criterios el gobierno canadiense pretende evitar sucesos de enfermedades laborales a causa de los riesgos psicosociales. (Canadian Centre of Occupational health and Safety, 2012)

Realizando una búsqueda en los países suramericanos sólo fueron encontradas metodologías de implementación en Chile y Colombia, dentro de la investigación fue evidente la utilización de otros modelos españoles dentro de los países latinoamericanos.

Y la importancia de la implementación de medidas políticas que permitan el desarrollo de estos procesos tal y como se aprecia en el trabajo desarrollado por (González-Trijueque, Giachero, & Delgado, 2012) se evidencia que, únicamente Colombia y Venezuela cuentan con leyes de carácter nacional en toda Latinoamérica que regulen el fenómeno del mobbing y los riesgos psicosociales, siendo la ley colombiana de carácter específico y la venezolana de carácter más general.

Es por esta razón que se presentarán las metodologías encontradas para la Latinoamérica, inicialmente se expondrá la metodología generada en Chile:

5.2.19. Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Esta metodología fue creada por el Instituto de Salud Pública Chileno en 2012, y fue elaborado por un grupo de expertos en temas de riesgos psicosociales, el cuál trabajo con una propuesta para caracterizar las medidas de prevención desarrollada por investigadores del Instituto Nacional de Salud Pública de Québec y de la Universidad de Laval (Canadá), el cual habían puesto en práctica en Canadá.

El objetivo del instrumento es valorar las medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo apadrinadas o formalizadas por la empresa. Esta detección se genera a partir de una matriz, que permite obtener mediante evidencia (medio de verificación) las medidas adoptadas por las empresas u organizaciones en cuanto a las acciones que ha realizado para controlar los riesgos psicosociales, lo cual también entrega orientación en la gestión y control de estos factores de riesgo.

Para el instrumento final se aprobaron 16 dimensiones, referidas a: Estabilidad del empleo, Ausentismo por enfermedad, Políticas o actividades preventivas de salud y bienestar en el trabajo, Políticas contra el acoso psicológico, Programas preventivos contra el acoso sexual, Programas preventivos de la violencia física, Actividades o programas de retorno al trabajo, Actividades o programas para la conciliación trabajo y vida familiar, Carga de trabajo, Reconocimiento en el trabajo, Apoyo social de los superiores, Apoyo social de los compañeros de trabajo, Libertad para la toma de decisiones, Información y comunicación, Promoción y desarrollo, Claridad de rol (Ministerio de Salud Chile, 2013)

Con respecto a Colombia se encontraron 3 metodologías una de estas la implementada por el Ministerio de Protección Social para la medición del riesgo psicosocial estas son:

5.2.20. IMP

Este instrumento está conformado por 52 ítems que contemplan 7 dimensiones, que son: carga de trabajo, definición del rol, identificación con la tarea, nivel de responsabilidad del cargo, características de la gestión, características del grupo social de trabajo y características de la organización propiamente dicha, evaluados de 1 a 10, es decir mediante la escala tipo Lickert. (Rubiano, Cortés, & Sánchez, 2007)

5.2.21. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Fue creada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana en el año 2010, es el instrumento de medición utilizado en Colombia para la evaluación de riesgos psicosociales.

La batería está compuesta por: una ficha de datos generales, en donde se diligencia la información socio-demográfica del trabajo, dos cuestionarios de factores de riesgo intralaborales y un cuestionario de factores extralaborales, guía para el análisis del puesto de trabajo, guía para la realización de entrevistas y un cuestionario para medir el nivel de estrés. (Ministerio de Protección Social, 2010)

5.2.22. Método Bocanument-Berjan

Es una encuesta que permite identificar cuantitativamente los factores psicosociales a partir del reporte de los trabajadores sobre las condiciones de

trabajo y de algunos síntomas relacionados con la salud mental y afecciones psicosomáticas.

Dentro de los temas que evalúa este instrumento se encuentran: el contenido específico del trabajo, la administración del personal, la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, la carga mental, y las alteraciones psicológicas y biológicas derivadas del desempeño laboral. Este método se puede aplicar a cualquier actividad económica y permite obtener un panorama general de riesgos psicosociales desde el punto de vista de los trabajadores; también se resalta el hecho de que puede aplicarse tanto de forma individual como colectiva. (Neisa & Colorado, 2010)

Teniendo en cuenta los instrumentos antes mencionados se puede proceder a verificar cuales de estos pueden ser utilizados como medidas de identificación de alertas tempranas para la identificación de factores de riesgo psicosocial dentro de los trabajadores de la Universidad ECCI, cabe resaltar que dentro de la descripción de algunas de estas se dieron puntos de referencia que sirven como líneas de partida para la toma de decisiones que den continuidad a la presente investigación.

5.2 MARCO CONCEPTUAL

- 1. Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Ley 1562 de 2012, Artículo 3)
- 2. Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el

perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1443 de 2014, Artículo 2).

- 3. Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1443 de 2014, Artículo 2).
- 4. Enfermedad laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012, Artículo 4).
- 5. Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1443 de 2014, Artículo 2).

- 6. Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- 7. Prevención:** Es el conjunto de medidas cuyo objeto es impedir o evitar que los riesgos a los que está expuesta la empresa den lugar a situaciones de emergencia.
- 8. Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- 9. Riesgo psicosocial:** Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1986)
- 10. Descripción sociodemográfica:** Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1443 de 2014, Artículo 2).
- 11. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud. en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación. ejecución y. evaluación de los

programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1443 de 2014, Artículo 2).

12. Educación Superior: Se refiere a la última etapa del proceso de aprendizaje académico, es decir todas las trayectorias formativas post-secundarias que cada país contempla en su sistema. Se imparte en las universidades, academias superiores o Instituciones de Formación Profesional entre otros.

Es un paso posterior a la educación secundaria, y es común, aunque no imprescindible, que exista una selección de acceso a las instituciones de enseñanza superior basada en el rendimiento escolar durante la etapa secundaria o en un examen de acceso a la universidad. Según el país, este examen puede ser de ámbito estatal, local o propio de cada universidad.

5.3 MARCO LEGAL

Toda empresa, independiente de sus características, debe cumplir la legislación, normas básicas y procedimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, que garanticen el bienestar de todos sus trabajadores. Por ende, DEBEN seguir cada una de las normas, leyes establecidas por las entidades gubernamentales, en materia y alcance de la presente monografía se establecen el cumplimiento y aplicabilidad de las que se relacionan a continuación:

Tabla 2.

Marco Legal.

REQUISITO LEGAL	ENTIDAD EMISORA	ARTÍCULO APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	Presidencia de la República de Colombia	Artículo 25	Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Ley 9 de 1979	Ministerio de Salud de Colombia	Todo el documento	La cual establece normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones laborales.
Resolución 2400 de 1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia	Artículos 12, 14, 16, 205 y 219	Hacen referencia a las condiciones de seguridad en el trabajo y sitios públicos.
Decreto 614 de 1984	Presidente de la República	Artículo 4. literal C.	Objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo;
Resolución 1016 de 1989	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Artículo 10	Una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales
Decreto 1295 de 1994	Ministerio de Gobierno	Artículo 2	Los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Continuación Tabla 2.

REQUISITO LEGAL	ENTIDAD EMISORA	ARTÍCULO APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Ley 1010 de 2006	Congreso de Colombia	Todo el documento	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 2646 de 2008	Ministerio de Protección Social	Todo el documento	Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 652 de 2012	Ministerio de Trabajo	Todo el documento	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012	Ministerio de Trabajo	Todo el documento	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
Ley 1562 de 2012	Congreso de Colombia	Todo el documento.	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 1477 de 2014	Presidencia de la Republica	4. Agentes Psicosociales	Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto 1443 de 2014	Presidente de la República	Artículo 8	El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Fuente: Autores, 2016

6. MARCO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio elaborado por medio de un enfoque cualitativo de tipo descriptivo y basado en herramientas documentales, lo cual permitió profundizar en el desarrollo que ha tenido la temática del riesgo psicosocial y del clima laboral, en el contexto Internacional y Nacional.

Además, se caracterizó a la población objeto del presente estudio, generando una delimitación de los textos e investigaciones consultadas para el fin último de esta propuesta metodológica, las Instituciones de Educación Superior de Colombia

6.2 FASES

En primer lugar, se caracterizó una institución de educación superior, universidad seleccionada fue la universidad ECCI.

Para dicha caracterización fue necesario recopilar información, analizarla y sistematizarla. Lo anterior dejó en evidencia, que las universidades en general, no cuentan con metodologías para la medición del clima laboral, permitiendo que esta investigación se enfocara en la búsqueda de esa propuesta metodológica.

Una vez definida la necesidad de la Universidad ECCI, se procede a la elaboración de una metodología que permitiera obtener los resultados planteados en la presente investigación, cuyo objeto final es la obtención de una propuesta metodológica que permita hacer la medición del clima laboral en la institución de educación superior.

Esta investigación se rigió bajo el método cualitativo deductivo, por eso fue necesario definir como tema de estudio el clima organizacional y el riesgo psicosocial.

Una vez definida la necesidad de la Universidad ECCI, se procede a la elaboración de una metodología que permitiera obtener los resultados planteados en la presente investigación, cuyo objeto final es la obtención de una propuesta metodológica que permita hacer la medición del clima laboral en la institución de educación superior.

Al estar definida la temática, se procede a hacer una recolección documental bajo Técnicas de investigación documental de Aproximación. Paso seguido se realizan las lecturas de la información recolectada, y se van depurando las que no brinden los lineamientos necesarios para la elaboración de nuestra propuesta metodológica. Para estas lecturas se deben hacer revisiones preliminares, las cuales nos van a permitir priorizar la información recolectada. Después se hace una lectura indagatoria, para profundizar en aquella información que se considere más relevante. Dicha información documental debe ser analizada y procesada.

A partir del procesamiento de esa información, se pudo ratificar que los instrumentos existentes no son suficientes para la medición del clima organizacional en una institución de educación superior, por lo que se procede a crear uno propio. La técnica (método) que se decide utilizar es una encuesta o cuestionario de clima organizacional. Las formulaciones de las preguntas de dicho cuestionario se hacen a partir de la unión de diferentes de los criterios y objetos de estudio de diferentes métodos, teniendo en cuenta la unión de las metodologías **IMB, PFISCO, Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Batería de calidad de vida laboral UNIPSICO, Método del modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud**

mental. Dicho formulario de preguntas es consultado con la docente tutora, para su retroalimentación, ajuste y aprobación.

Una vez diseñado y aprobado el cuestionario para clima laboral en la Universidad ECCI, se propone la implementación del mismo, a través del portal web y/ o el correo institucional que contenga el enlace de la encuesta, que fue diseñada en Google formularios.

La investigación se dividió en las siguientes cuatro (4) fases:

Tabla 3.

Fases de la Investigación.

FASES	ACTIVIDADES
7.1.1. Caracterización del funcionamiento administrativo de la Universidad ECCI sede Bogotá.	Recopilar Información de la Universidad Analizar la Información recolectada Elaboración de la caracterización de la Universidad ECCI
7.1.2 Análisis de instrumentos existentes para medición del clima laboral.	Búsqueda de Información Recopilación de Información Lectura de Información Filtro y depuración de Información Análisis y procesamiento de la Información Caracterización de Instrumentos existentes para medición del clima laboral
7.1.3 Propuesta de implementación un instrumento para la medición del clima institucional.	Definición de la encuesta o cuestionario como instrumento para medir clima institucional Selección de métodos existentes para la medición de clima organizacional que se ajusten a la encuesta y a las particularidades de una institución de educación superior como lo es la Universidad ECCI Formulación y diseño de la encuesta de clima institucional para la Universidad ECCI Aprobación y justificación de las preguntas del cuestionario

Continuación Tabla 3.

FASES	ACTIVIDADES
7.1.4 Acciones iniciales de mejora, propuestas, para el mejoramiento del clima institucional.	Análisis del instrumento formulado Análisis de la caracterización de la Universidad ECCI Propuesta para la implementación del instrumento desarrollado en el presente proyecto investigativo. Redacción del Documento final con las propuestas y el instrumento para medir clima organizacional en la ECCI

Fuente: Autores, 2016

6.3 FUENTES

Las fuentes utilizadas para la obtención de información, fueron terciarias, debido a que no se obtuvo información de primera mano, y no se encontraron trabajos de grado relacionadas con el tema a abordar.

6.3.1 FUENTES TERCIARIAS:

Se tomó información bibliografía de libros con ISSBN que abordan temáticas con respecto a la evaluación del riesgo psicosocial y métodos de evaluación de carga mental, y detección del síndrome de Burnout en los catálogos de las bibliotecas más grandes del país, esta búsqueda se hizo con respecto a publicaciones desde el año 2005. Se indago en publicaciones de revista indexadas a cerca de las características del riesgo psicosocial en los diferentes sectores de la economía y específica con respecto al sector educativo a nivel internacional, también se tomaron publicaciones de artículos científicos y de revistas con respecto a estudios de los fenómenos asociados a las patologías del riesgo psicosocial, estos corresponden a carga mental, estrés, síndrome de Burnout.

Igualmente, se tomó información de publicaciones de entidades gubernamentales (tales como Ministerio del Trabajo, Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo) y no gubernamentales (tales como Universidades, Centros de Investigación) a nivel

internacional específicas con respecto a las metodologías para la valoración del riesgo psicosocial de los siguientes países: España, Chile, Dinamarca, Colombia, Finlandia y Francia. Las metodologías de valoración del riesgo psicosocial encontradas cuentan con respaldo científico, amplia aplicación y estas corresponden desde el año 1974 hasta el año 2014.

7. RECURSOS

Los recursos que se estipularon para la formulación, ejecución y finalización del presente proyecto de investigación son los siguientes:

7.1 HUMANO

Tabla 4

Recurso Humano estipulado para el proyecto.

NOMBRES Y APELLIDOS	PROFESIÓN	FUNCIÓN EN EL PROYECTO	DEDICACIÓN	PERIODO	TIEMPO DE DURACIÓN
Andrea Ladino	Ingeniera Ambiental	Investigadora candidata especialista Gerencia SST	Líder, a 6 Horas Semanal	22 de Febrero a 22 de Abril	9 Semanas
Paola Molina	Ingeniera Ambiental	Investigadora, candidata especialista Gerencia SST	a 6 Horas Semanal	22 de Febrero a 22 de Abril	9 Semanas
Sebastián Narváez	Ingeniero Ambiental	Investigador, candidato a especialista Gerencia SST	en 6 Horas Semanal	22 de Febrero a 22 de Abril	9 Semanas

Fuente: Autores, 2016

7.2 TECNOLÓGICO

Tabla 5

Recurso Tecnológico Requerido para el Proyecto

EQUIPO	CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO	PROPÓSITO	CANTIDAD
Computador	Core I 5, segunda generación. 4 GB RAM. 750 GB Disco duro	Consulta y Redacción del Documento	3

Fuente: Autores, 2016

8. CRONOGRAMA

FASES	ACTIVIDADES	FECHA									
		22 al 27 de Febrero	Febrero 29 a 5 de Marzo	7 al 12 de Marzo	14 al 19 de Marzo	21 al 26 de Marzo	Marzo 28 a 2 de Abril	4 al 9 de Abril	11 al 16 de Abril	18 al 22 de Abril	
		SEMANA									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Caracterización del funcionamiento administrativo de la Universidad ECCI sede Bogotá.	Recopilar Información de la Universidad	X	X								
	Analizar la Información recolectada		X	X							
	Elaboración de la caracterización de la Universidad ECCI			X	X						
Análisis de instrumentos existentes para la medición del clima laboral.	Búsqueda de Información				X	X					
	Recopilación de Información				X	X					
	Lectura de Información					X					
	Filtro y depuración de Información					X	X				
	Análisis y procesamiento de la Información						X				
	Caracterización de Instrumentos existentes para medición del clima laboral						X				
Propuesta de implementación un instrumento para la medición del clima institucional.	Definición de la encuesta o cuestionario como instrumento para medir clima institucional						X				
	Selección de métodos existentes para la medición de clima organizacional que se ajusten a la encuesta y a las particularidades de una institución de educación superior como lo es la Universidad ECCI						X				
	Formulación y diseño de la encuesta de clima institucional para la Universidad ECCI						X	X			
	Justificación de las preguntas del cuestionario							X	X		
	Análisis del instrumento formulado							X	X		
Acciones iniciales de mejora, propuestas, para el mejoramiento del clima institucional.	Análisis de la caracterización de la Universidad ECCI							X	X		
	Propuesta para la implementación del instrumento desarrollado en el presente proyecto investigativo.								X	X	
	Redacción del Documento final con las propuestas y el instrumento para medir clima organizacional en la ECCI	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Figura 1. Cronograma de Actividades. Fuente: Autores, 2016

9. RESULTADOS

9.1. Estructura Organizacional Universidad ECCI

Los retos que enfrentan las organizaciones hoy en día son bastante complejos, pues deben ser capaces de responder efectivamente a fenómenos como la globalización, la innovación, la tecnología y la naturaleza de la competencia; sin embargo en medio de la búsqueda de esa respuesta efectiva y de la necesidad de ser más productivas y competitivas, dejan en muchas ocasiones de concebir al trabajador como ser humano integral y subvaloran las necesidades de éste a nivel cognitivo, emocional, físico y social.

Éstas necesidades se ven afectadas negativamente por las nuevas dinámicas sociales, políticas, culturales, comportamentales, laborales y biológicas, cambiando el estilo de vida de las personas como consecuencia de las características, funciones y horarios que tienen que cumplir en su vida laboral; generando y catalizando el desarrollo de múltiples problemas asociados al trabajo, como son la insatisfacción laboral, el bajo rendimiento, poca motivación, enfermedades físicas y psicológicas, entre otros.

La universidad ECCI, como institución de educación Superior no es ajena a dicha realidad, por esta razón se formula el presente estudio, en el cual se propone una herramienta que le permita medir el clima organizacional, abarcando a sus actores y partes interesadas como seres productivos y sensitivos, de tal manera que se puedan hacer propuestas para mejorar el clima institucional, estimulando a sus colaboradores para aumentar su producción, y brindándole estabilidad, generando ambientes y puestos de trabajos que contribuyan con la salud del trabajador, entendiéndola a esta como la define la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.): “la salud es un estado de **completo bienestar** físico, **mental** y **social**, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”

Para ello se caracterizó la Universidad ECCI, obteniendo los siguientes resultados:

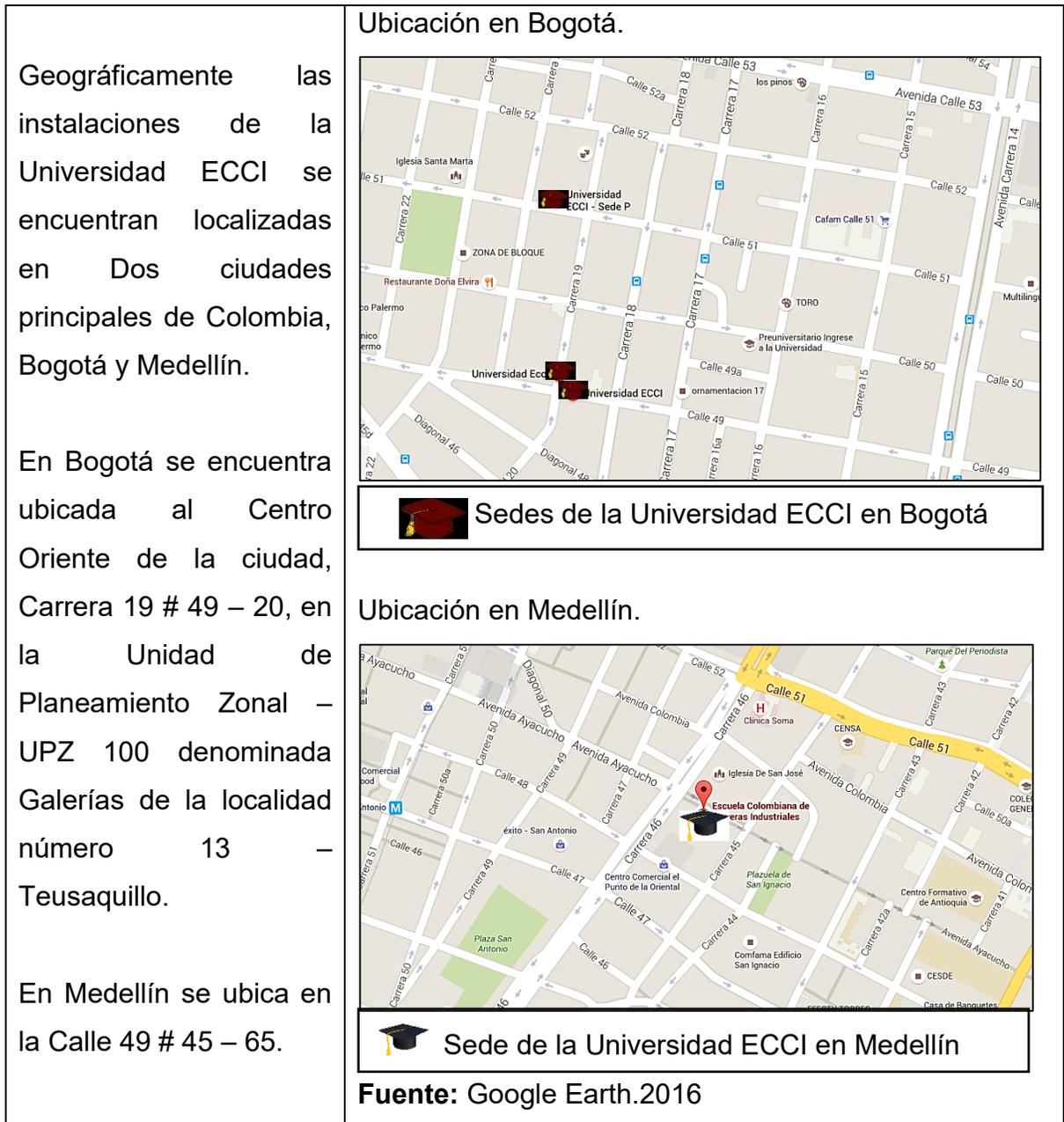


Figura 2 Localización Geográfica de la ECCI. **Fuente:** Autores, 2016

Reseña Histórica

En 1977 un grupo de educadores emprende la tarea de fundar una Institución de Formación Técnica, buscando ofrecer carreras intermedias a los bachilleres colombianos. Para ello fue necesario cumplir con los requisitos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional (M.E.N.) durante sus visitas evaluativas, logrando así el permiso de iniciación de labores con los programas de: Tecnología de Plásticos, Electromedicina, Electrónica Industrial y Mecánica Automotriz, mediante la Resolución 15572 de 1978, a nombre de la Escuela Colombiana de Carreras Intermedias.

En 1985 con la Resolución 2683 recibe por parte de las Autoridades competentes la personería jurídica de la Escuela. También se aprueban los planes de estudios de los programas registrado por el M.E.N. A partir de la ley 30 de 1992 se posibilita la creación de nuevos programas académicos

Durante su historia ha recibido distinciones como la Orden Civil al mérito JOSÉ ACEVEDO Y GÓMEZ en grado CRUZ DE ORO, la mención LUIS LOPEZ DE MESA a la Educación Superior y fe pública, conferida a instituciones de educación superior que hacen esfuerzos notables por el mejoramiento de la calidad. En 2010 el ICONTEC certifica su Sistema de Calidad, en el 2013 recibe la recertificación del mismo. En Agosto de 2014 recibe el reconocimiento como UNIVERSIDAD ECCI bajo la resolución 13370 del M.E.N.

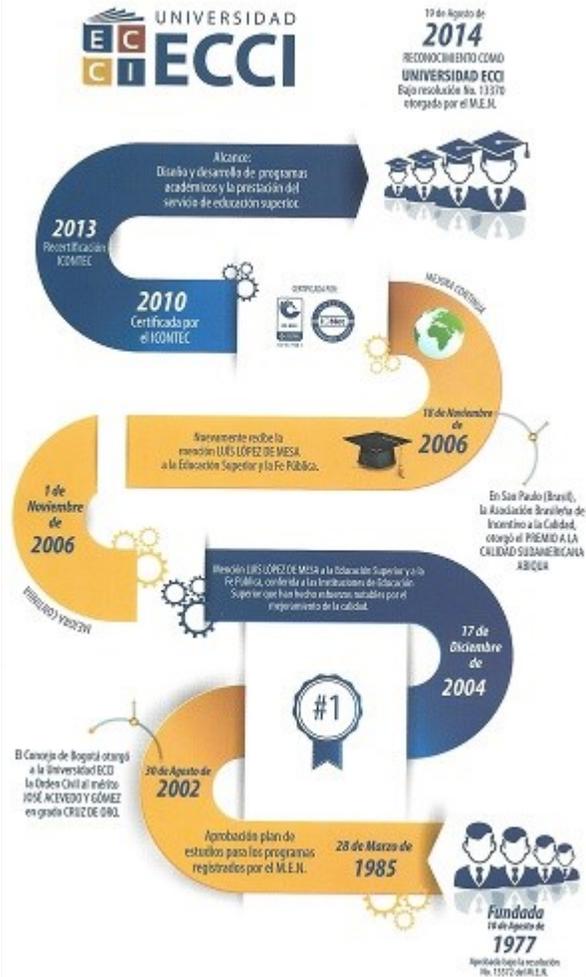


Figura 3: Reseña Histórica. Fuente: Cartilla de inducción Mundo ECCI, 2015

Misión: “Somos una Institución de Educación Superior que fundamenta su quehacer en principios de pertinencia, equidad, calidad, eficiencia y transparencia, para formar profesionales íntegros, autónomos, libres, emprendedores, con pensamiento crítico e investigativo que mediante una propuesta pedagógica, interdisciplinaria, flexible y el crecimiento de sus actores y el perfeccionamiento de sus procesos, aplica y genera conocimiento para la innovación, el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo social y económico del entorno local y global”.

Visión: “Seremos una Universidad reconocida por su humanismo y su tecnología, con criterios de universalidad en el conocimiento, con programas pertinentes y de alta calidad, líderes en principios y valores al servicio de la formación del capital humano”.

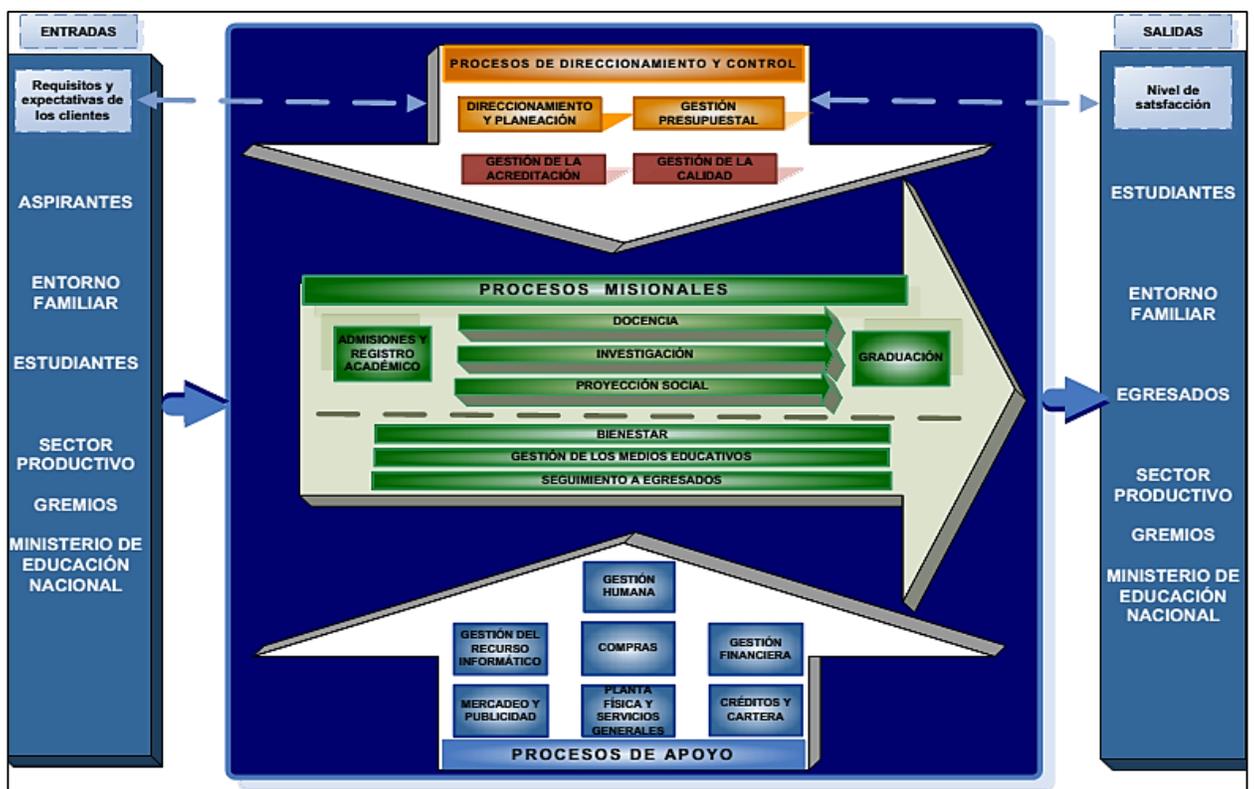


Figura 4: Mapa de Procesos Universidad ECCI. **Fuente:** Plan de Desarrollo 2012-2016

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

31-May-2012

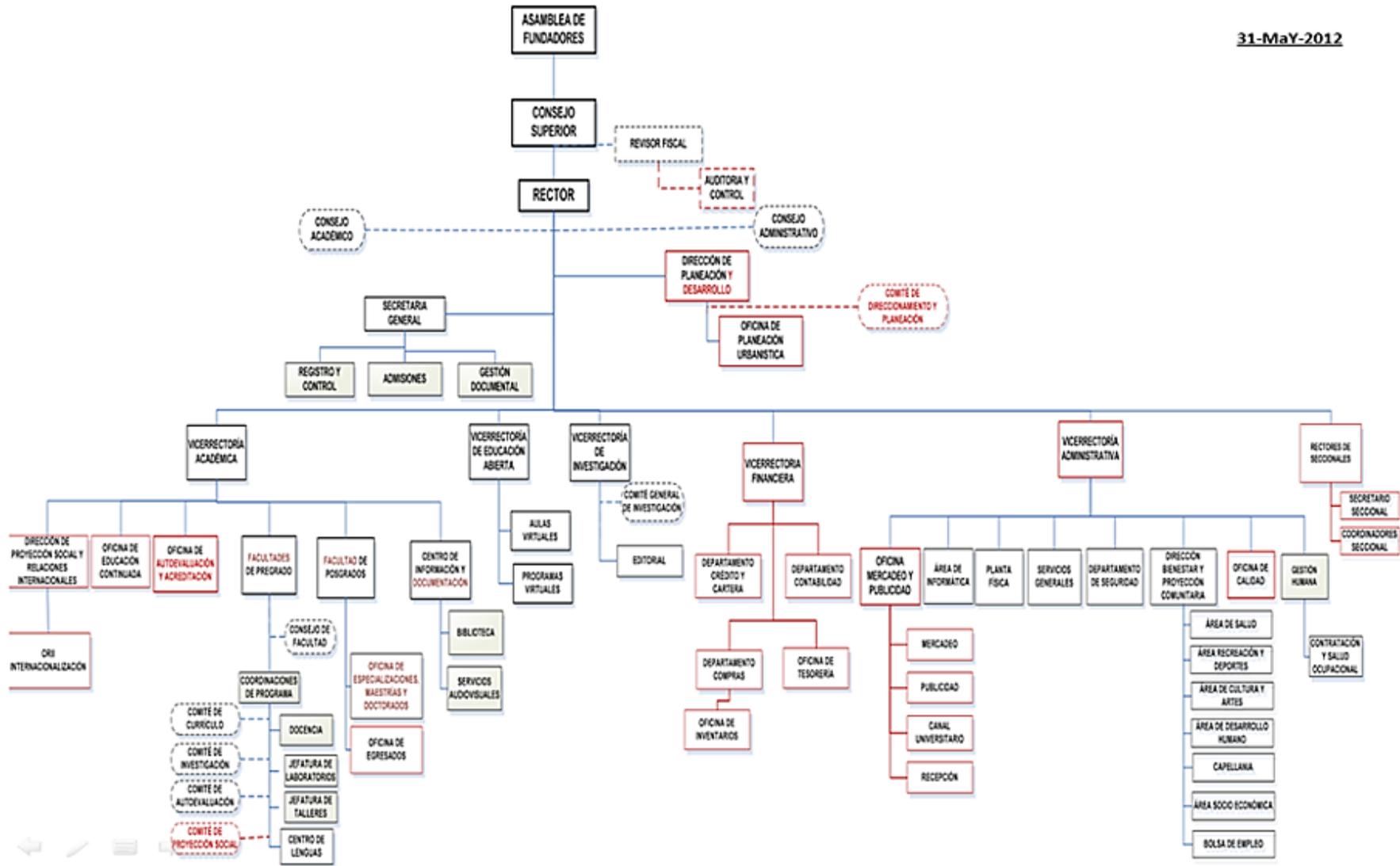


Figura 5 Organigrama Universidad ECCI. Fuente: Manual del Sistema de Gestión de la Calidad, 2013

Directivas Universidad ECCI

Tabla 6

Directivas Universidad ECCI

CARGO	ENCARGADO
Rector - Representante Legal.	Msc. Fernando Arturo Soler López
Secretaria General.	Esp. Luisa María Hincapie Rozo
Oficina de Auditoría y Control Interno.	Esp. Yenci Guzmán y Msc. Paola Páez
Planeación Urbanística.	Dis. Leoncio Andrés López
Vicerrector Académico.	Msc. Guillermo Jeréz Cortés
Vicerrector de Investigación.	Msc. Emeterio Cruz Salazar
Vicerrectora de Aseguramiento de la Calidad.	Dra. Mireya Árdila Rodríguez
Vicerrector de Educación Abierta y a Distancia (VEAD).	Msc. William Michel Velez Candia
Dirección Financiera.	-
Dirección Regional - Medellín.	Ing. Edgar Olmedo Cruz
Vicerrector Administrativo.	MBA. Federico Hernández Cubillos

Fuente: Recuperado y adaptado el 15 de Abril de 2016 de:

(<http://bogota.ecci.edu.co/index.php/ecci/directivas>)

NIVEL 1: EMPRESA	NIVEL 2: GERENCIAS	NIVEL3 : DIRECCIONES / JEFATURAS	DEPERATMENTO/DEPENDENCIA
	CONSEJO SUPERIOR	COMITÉ DE ESTRATEGIAS, DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACIÓN	COMITÉ DE ESTRATEGIAS, DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACIÓN, REVISORIA FISCAL
		RECTORÍA	RECTOR
	SECRETARIA GENERAL	Secretaría General (Registro, Admisiones, Biblioteca)	
		Decanatura de pregrado- Coordinaciones de programas	
		Vicerrectoría Académica, Investigación, Postgrados.	
		Articulación	
		Centro de Lenguas	
		Ciencias Básicas	
		Comercio Internacional	
		Contaduría Pública	

RECTORÍA	VICERECTORIA ACADÉMICA	Diseño de modas
		Enfermería
		Ingeniería Ambiental
		Ingeniería Biomédica
		Ingeniería Electrónica
		Ingeniería Industrial y plásticos
		Ingeniería Mecánica
		Ingeniería Sistemas
		Lenguas Modernas
		Mercadeo y Publicidad
		VEAD Aulas Virtuales y Adivos.
	DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO	Dirección de Planeación y Desarrollo, calidad; Auditoría Interna.
	DIRECCIÓN DE PROYECCIÓN SOCIAL Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES	Dirección de Proyección Social y Relaciones Interinstitucionales, ORI
	VICERECTORÍA ADMINISTRATIVA	Vicerrector (a) Administrativo (a)
Bienestar y Proyección Comunitaria		
Departamento de Seguridad		
Dirección de informática y TIC		
Dirección de Mercadeo y Publicidad		
Gestión del Talento Humano		
Planta Física		
Servicios Generales		
DIRECCIÓN FINANCIERA	Dirección Financiera	

Figura 6: Dependencias de la Universidad ECCI. **Fuente:** Dependencia de Gestión Humana ECCI, 2016

La caracterización de la Universidad ECCI nos permite establecer que es una institución ubicada centralmente, de tal manera que garantiza igualdad en tiempos de desplazamiento.

En cuanto a la organización jerárquica establecida en la Universidad ECCI, se observó que, para obtener resultados acertados en la medición del clima Institucional, se deben tener en cuenta las siguientes metodologías; las cuales permiten relacionar factores que influyen en el comportamiento laboral y que de

una u otra forma generan actitudes que pueden ir en contravía de las políticas, misión y visión de la Universidad ECCI.

Las instituciones, hoy en día, se preocupan por ser capaces de responder eficientemente a factores como la globalización, la innovación, la tecnología y la naturaleza de la competencia; sin embargo han descuidado la comprensión del trabajador como ser humano y las necesidades de éste a nivel cognitivo, emocional, físico y social, lo que genera el desarrollo de múltiples problemas asociados al trabajo, como son la insatisfacción laboral, el bajo rendimiento, poca motivación, enfermedades físicas y psicológicas entre otros.

De acuerdo a la organización jerárquica establecida en la Universidad ECCI, se observó que, para obtener resultados acertados respecto al clima organizacional, se deben tener en cuenta las siguientes metodologías; las cuales permiten relacionar factores que influyen en el comportamiento laboral y que de una u otra forma generan actitudes que pueden ir en contravía de las políticas, misión y visión de la Universidad ECCI.

Metodología IMB, donde se incluyen los factores de: carga de trabajo, definición del rol, identificación con la tarea, nivel de responsabilidad del cargo, características de la gestión, características del grupo social de trabajo y características de la organización propiamente dicha; los anteriores factores pueden influir en el comportamiento organizacional generando acumulación de tareas y dificultad para entregar resultados inmediatos, al igual que la autonomía para desempeñar sus funciones como lo describe la metodología **PFISCO**.

Por otro lado, dentro de la metodología a aplicar se debe incluir el grado de interés que la persona siente por realizar sus funciones y tareas apropiadas a su labor (Directivo, funcional, operativo, docente etc.), si realmente su trabajo aporta a su proyecto de vida y los demás lo perciben como importante, lo anterior como se

explicó en la metodología **Batería de calidad de vida laboral UNIPSICO**, dicha metodología nos puede arrojar resultados relacionando carga laboral y calidad de vida de la persona, en ocasiones un trabajador por querer demostrar un buen desempeño en las labores que realiza, acepta responsabilidades fuera de su rol para el cual fue contratado, saturándose de trabajo y generando resultados poco eficientes y así disminuyendo la buena imagen de sus capacidades.

Otro de los factores a tener en cuenta, es la organización del tiempo de trabajo, incluyendo aspectos como la sobre carga de trabajo física y mental, la cual está asociada a la metodología **Método del modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental**, la cual explica simultáneamente el bienestar social laboral psicológico y la salud mental de los trabajadores, de igual forma la metodología **INSL**, la cual permite asociar un factor importante dentro de los trabajadores y es la gestión de tiempo y la asociación trabajo y familia.

Una de las metodologías que aplicaría en su totalidad a la Universidad ECCI, es la **FWA**, a pesar de ser una metodología empírica, propone factores interesantes que van relacionados con la estructura organizacional de la Universidad ECCI y permite que los trabajadores reconozcan fácilmente sus riesgos laborales de manera que estos puedan ser gestionados evitando así enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo, el factor que tal vez no se relaciona en las demás metodologías y por la estructura jerárquica de la Institución debe ser tomada en cuenta y es la participación e Influencia donde se debe evaluar el trabajo en equipo y que tanto el supervisor o jefe de dependencia influye en cada uno de subalternos para el cumplimiento de objetivos y generando internamente una comunicación asertiva que se refleje al exterior del área.

Bajo la estructura organizacional de la Universidad ECCI, es de gran importancia evaluar la gestión de personal, haciendo referencia al medio ambiente de la Institución, desarrollo personal y profesional, en el que están incluidos la

evaluación del desempeño, seguridad social y bienestar ascensos, salarios, programas de capacitación entre otros. La metodología que se puede tener en cuenta para este factor es el **Método Bocanument-Berjan**, el cual permite obtener un panorama general de riesgos psicosociales desde el punto de vista de los trabajadores.

Otra de las metodologías a aplicar es la **ISTAS-21**, contempla la evaluación de la salud del trabajador y el nivel de estrés, este factor es el de más relevancia para este estudio debido a que depende del cargo y funciones realizadas, pueda traer consecuencias a nivel fisiológico, cognoscitivo, emocional y de comportamiento que puedan incidir negativamente en el bienestar personal, laboral y social del individuo.

Por último, si se analiza la metodología **Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**, se pueden extraer factores relacionados con la estructura organizacional como lo es el apoyo social de los compañeros de trabajo, Libertad para la toma de decisiones, Información y comunicación, Promoción y desarrollo, Claridad de rol; con respecto al apoyo entre compañeros, hace referencia a la actitud de respeto hacia los compañeros, comprensión y cooperación, unir esfuerzos hacia un mismo objetivo generando armonía que facilite la solución de cualquier conflicto.

Teniendo en cuenta los anteriores factores que se deben desarrollar en la Institución de acuerdo a su estructura organizacional, a continuación, se describe el contenido de la herramienta diseñada y se explica cada una de las preguntas asociadas.

9.2. Herramienta “Encuesta Clima Laboral”

Género: Esta diferencia de género puede arrojar datos interesantes con respecto a la afección de riesgos psicosocial en hombres, mujeres y demás géneros asociados a la Institución.

Edad: El envejecimiento de la población trabajadora ha hecho que, desde una perspectiva de la prevención de riesgos psicosociales, aumente la preocupación por el colectivo de trabajadores de más edad. Ello es debido a que pueden ser más vulnerables frente a algunos riesgos y pueden tener más dificultad de adaptación a algunos aspectos del trabajo.

Es por esto por lo que el envejecimiento se incluye entre los factores de riesgo psicosocial, estando incluido entre los principales riesgos emergentes en el área de la Psicosociología. Los principales riesgos que se han identificado son, según un estudio realizado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

- La implantación de nuevas formas de empleo y la inseguridad en el trabajo
- El envejecimiento de la población trabajadora
- La intensificación del trabajo, entendida como un aumento en la carga de trabajo, especialmente la necesidad de tratamiento de la información, junto con una mayor presión temporal
- Un aumento en las exigencias emocionales, ligado al incremento del sector servicios El desequilibrio entre la vida laboral y personal

Nivel Académico: Es importante para la Universidad ECCI, evaluar el nivel académico de sus trabajadores, esto suministrará mayor confianza en su planta de personal y permitirá suministrarle herramientas de motivación y oportunidades de

ascenso; adicionalmente permitirá determinar si este podría ser un factor que influya en el clima laboral.

Cargo desempeñado: Como se mencionaba anteriormente, es necesario que el trabajador tenga claro el rol que desempeña dentro de la Institución con el fin de minimizar los riesgos de conflicto de responsabilidades y por ende atraso en tareas y resultados deficientes para una dependencia. Adicional se pretende relacionar el cargo con la carga laboral, esto podrá determinar dentro de la Institución que cargos son críticos y podrían a futuro presentar algún síntoma asociado a Riesgo Psicosocial.

¿A qué facultad o dependencia de la Universidad ECCI pertenece?: Es necesario saber si el trabajador conoce su dependencia y tiene claro la ubicación dentro del organigrama de la Institución, adicional se pueden obtener datos de sintomatología por dependencias lo que permitirá una buena gestión del riesgo psicosocial ya que se tendría clara la población objeto.

¿Tiempo de experiencia laboral Total?: Se debe conocer el tiempo que el trabajador lleva desempeñando el cargo, con el fin de relacionar su experiencia con algún síntoma que presente relacionado con el riesgo psicosocial

¿Cuál es el nivel de autonomía que posee para desempeñar sus funciones?: Esta pregunta hace referencia a la posibilidad que tiene el trabajador de organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinado el orden y la forma de realizar las tareas, tomando como referencia la metodología **PFISICO**

¿Cuál es el nivel de apoyo que recibe de sus compañer@s y superiores en el trabajo?

Es necesario conocer qué nivel de compañerismo y cooperación hay en las dependencias y/o coordinaciones de la Institución, de acuerdo a los resultados

que se obtengan, se podrán tomar decisiones que conlleven a un mejor clima laboral y a las relaciones interpersonales en el sitio de trabajo. La metodología asociada: **Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

¿Recibo retroalimentación sobre las fortalezas y los aspectos a mejorar de mi trabajo?:

El rol de cada trabajador es el patrón de comportamiento que se espera de quién desempeña un puesto de trabajo con independencia de la persona que sea. Es decir, es el conjunto de expectativas sobre conductas asociadas con el puesto laboral, tanto por parte de él mismo como de los demás, la metodología asociada es el **Método Bocanument-Berjan**.

¿Cómo es la relación con sus compañer@s de trabajo?:

Las relaciones interpersonales hacen referencia a las conexiones personales que se establecen entre los individuos. Se configuran como un aspecto esencial y presente en todos los sujetos. En los entornos de trabajo estas relaciones se establecen en diferentes ámbitos y niveles; pueden ser internas (entre colegas, con los superiores o subordinados) o externas (clientes, proveedores). La calidad y naturaleza de las relaciones interpersonales —formales e informales— pueden determinar la existencia de ambientes laborales sanos, de cooperación o, por el contrario, afectar negativamente al ambiente laboral, pudiendo llegar a contribuir a la aparición de situaciones de conflicto grave y/o a generar estrés. Lo anterior referido a la metodología **Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

¿Cuál es el nivel de comunicación con sus compañer@s?

El diseño de la organización debe propiciar la comunicación entre los trabajadores en la actividad laboral, y puede ser:

- Comunicación formal. - Sirve para orientar los comportamientos hacia los principios, las normas y las metas de la

organización. Pueden establecerse tres tipos: - Comunicación vertical ascendente (de los subordinados hacia el jefe): permite conocer los puntos de vista y canalizar las iniciativas de los trabajadores, - Comunicación vertical descendente (del jefe hacia los subordinados): facilita el establecimiento de los objetivos y las directrices de la organización, y - Comunicación horizontal (entre compañeros): facilita el apoyo emocional entre los trabajadores y hace posible la coordinación de actividades y la resolución de conflictos. • Comunicación informal. - Favorece el desarrollo de la actividad profesional a través de los contactos entre compañeros, y sirve de válvula de escape a quejas interpersonales, conflictos y frustraciones en el trabajo. De acuerdo a lo anterior se puede aplicar la metodología **Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

¿Cuándo participa en conversaciones con sus compañer@s NO se siente irritado?

Esta pregunta igualmente está asociada a la comunicación intralaboral y cómo se maneja la comunicación, siendo un factor determinante en el clima organizacional de la Institución Educativa. se puede aplicar la metodología **Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

¿En el trabajo puedo expresar mis emociones fácilmente?

Esta pregunta va asociada a la comunicación al jefe de área acerca del agotamiento físico y mental, el cual se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Se da específicamente en aquellas profesiones que mantienen un contacto directo y constante con personas que son beneficiarias del propio trabajo (docentes, trabajadores sociales, etc.). por lo anterior esta pregunta está asociada a la metodología **Batería de calidad de vida laboral UNIPSI**

¿En la Universidad NO existe acoso laboral, hostigamiento o agresiones de cualquier tipo?: Esta pregunta se relacionó en la herramienta debido a que fundamental determinar la presencia de algún inconveniente respecto a convivencia dentro de la institución, las relaciones jerárquicas y de compañeros de dependencias y/o coordinaciones, que estén generando conflictos que más adelante pueden ocasionar agravantes para la Institución. Esta pregunta va relacionada con la metodología **Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**, por lo que permite evaluar la violencia dentro de la organización y permite generar programas que mitiguen los inconvenientes intralaborales.

¿El horario laboral le permite llevar su trabajo al día y contar con espacios de descanso?

Una adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo puede incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno como se explica en la metodología **INSL**.

¿Para realizar sus funciones requiere memorizar datos y/o tomar decisiones?

La falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones es un factor causante de ansiedad y estrés, en la medida en que su ausencia conlleva a una falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo. De acuerdo a la metodología **Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

¿Lo satura, o estresa tener que trabajar con otras personas?

Esta pregunta va enfocada a la facilidad de comunicación y las relaciones interpersonales que hay en los equipos de trabajo y comportamientos afables de los trabajadores de la Universidad ECCI, los cuales pueden afectar el

cumplimiento de objetivos y resultados satisfactorios para una dependencia o coordinación de la Institución educativa, esta pregunta va asociada a la metodología, por lo anterior se asocia a la metodología **FWA**, donde se enfatiza en la participación e influencia.

¿Cuál es el grado de relación entre las funciones laborales y su profesión o área de estudio?: esta pregunta se planteó con el fin de verificar las condiciones de empleo y las posibilidades del trabajador para desarrollar su carrera profesional ya que ejercen un peso específico en la motivación y satisfacción laboral, está basada en la metodología **FWA**, factor equilibrio.

¿Por lo general su vida laboral NO interfiere en sus aspectos personales y familiares? Esta pregunta se enfatiza al tema de la doble presencia, considerada como la preocupación del trabajador por las actividades de su hogar y familia, que pueden generar falta de atención y concentración en las actividades laborales. Dicho factor se tomó de acuerdo a las metodologías, **ISTAS-21 y INSL**.

¿En su trabajo NO se siente estresado ni desanimado? Esta pregunta se formuló con el fin de verificar si hay nivel de estrés laboral en un trabajador, el cual surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja. Y también se produce cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.), la metodología tomada fue **Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

¿Su trabajo lo satisface y/o le brinda éxitos?

Para un trabajador, es de gran motivación que la organización para la cual trabaja genere oportunidades de crecer personal y profesionalmente, incrementando su liderazgo y confianza en sus capacidades, el fin de formular esta pregunta es

determinar qué tan a gusto están los trabajadores en sus puestos de trabajo y si han obtenido algún logro por realizarlo. Lo anterior tomando como referencia el factor descrito en la metodología **FWA Expectativas y liderazgo**.

¿Tengo la seguridad de que mi trabajo es estable y no existe riesgo de perderlo? Este es un factor que influye en el estado emocional del trabajador y en la satisfacción personal, puesto que si el trabajador sabe que este es un trabajo temporal y que no le va a dar garantías ni beneficios, su desempeño se va a ver afectado, así como los resultados que pueda generar, dicha pregunta se relacionó con el factor de estabilidad laboral que contempla la metodología **Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

9.3. Aplicación Inicial de la encuesta

Una vez diseñada la herramienta, la Universidad ECCI, podrá tomar acciones que permitan la aplicación de esta a todo nivel de la Institución Educativa de acuerdo a los siguientes pasos:

- Remitir la herramienta al área de recursos Humanos para que esta sea remitida a su vez al área de Vicerrectoría administrativa para su respectiva probación.
- Una vez aprobada la herramienta, se enviará un link vía correo electrónico a los correos de los trabajadores de cada una de las dependencias o coordinaciones que componen la Universidad
- Se deberá hacer seguimiento de los resultados obtenidos los cuales aparecerán automáticamente en el drive de google.
- Una vez se haya obtenido algunos datos, se procederá al análisis de la información

- Generar un informe de resultados al área de Recursos Humanos de la Universidad ECCI
- Proponer acciones de mejora que mitiguen el riesgo psicolaboral en la Institución educativa

9.4. Acciones iniciales de mejora para el mejoramiento del clima laboral

En caso de encontrar un clima laboral poco factible dentro de la Universidad ECCI y de acuerdo a los resultados obtenidos en cada una de las respuestas, es necesario tener en cuenta algunas recomendaciones y tomar algunas de las siguientes acciones que permitan mantener un clima laboral más afable.

Diseñar un programa de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial donde se incluya:

Promoción de la salud y prevención primaria

Ventajas

- Adapta el trabajo (condiciones de trabajo) a la persona „
- Actúa directamente sobre el factor de riesgo „ Tiene efectos duraderos „
- Puede integrarse en las tareas clásicas de gestión de los RRHH

Ejemplos:

- Mejorar la comunicación, Grupos y equipos de trabajo para clarificar responsabilidades, discutir problemas, compartir información „
- Estilo de gestión participativo Mejorar relaciones jerárquicas, participación en las decisiones, aumentar el sentido de pertenencia „
- Formación Plan de carrera, mejorar la carga cualitativa de trabajo, etc. „
Análisis de puestos y de roles
- Clarificar los roles, determinar la carga de trabajo, etc.

Prevención secundaria

Ventajas

- Información y sensibilización a trabajadores, mandos y dirección de la problemática de la salud mental en el trabajo y sobre las fuentes de riesgos psicosocial. „
- Facilita el desarrollo de unos conocimientos para hacer frente al estrés.

Ejemplos

- Información y sensibilización Publicar y difundir artículos y documentos sobre la salud mental en el trabajo y sobre las fuentes de riesgos psicosocial. „ Realización de seminarios y talleres Incorporación de la materia a las charlas preventiva de los mandos „Técnicas y desarrollo de habilidades
- Gestión del estrés, tiempo en el trabajo.
- Conciliación vida laboral y familiar.

Prevención terciaria

Ventajas

- Dirigida al individuo
- Tiene por objeto el tratamiento y la rehabilitación, la reincorporación al trabajo y el seguimiento de aquellos trabajadores que sufren o han sufrido problemas de salud mental en el trabajo
- Perspectiva de disminuir las consecuencias negativas del estrés y de la incapacidad

Ejemplos

- Información, ayuda y soporte al trabajador que sufre problemas de salud mental, tratamiento mediante técnicas de tipo cognitivo-conductual.
- Oferta de servicios voluntarios, confidenciales y disponibles todo el tiempo

Periodicidad de los exámenes médicos ocupacionales

La periodicidad mínima se determinará teniendo en cuenta la valoración del riesgo del puesto de trabajo y del contexto psicosocial en el que se desempeña según el método utilizado, los resultados de la vigilancia de la salud, la aptitud, la edad del trabajador, y en su caso, la existencia de una disposición legal que establezca la periodicidad mínima.

Indicadores de gestión

Por medio de los cuales se evaluará y se realizará seguimiento a las actividades propuestas para mitigar el riesgo psicosocial determinado dentro de la Institución, para este caso es necesario contar con índices de prevalencia, incidencia y de igual forma relacionar el comportamiento de los trabajadores con los índices de accidentalidad estos datos podrían ser útiles para la vigilancia epidemiológica de la salud colectiva.

Se puede reforzar en los siguientes aspectos:

- Adecuar la carga y el ritmo de trabajo al trabajador.
- Fomentar la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización. Implantar sistemas de resolución de conflictos.
- Favorecer la motivación laboral.
- Facilitar la cohesión del grupo de trabajo, fijando espacios y tiempos de encuentro. Potenciar la capacidad y la creatividad de los trabajadores.
- La intervención debe realizarse en tres pasos: Sobre la organización a) Con respecto a los sistemas de trabajo. b) Con respecto a los sistemas de información y comunicación. c) Con respecto a sistemas de regulación de conflictos. d) Con respecto a los sistemas de dirección y liderazgo.
- Sobre el trabajador: consiste en cinco tipos de intervenciones: las de cambio de conducta, las de apoyo social, las de manejo de la enfermedad, las de alivio del estrés y las de mejora del autocontrol y la eficacia personal.

- Abarcar técnicas generales, técnicas cognitivas, técnicas fisiológicas y técnicas conductuales.
- Estilos de vida saludable

10. CONCLUSIONES

Al realizar la investigación de cada una de las metodologías, se establece que en su mayoría el factor a tener en cuenta y que coincide en todas las metodologías es el estrés laboral debido a que afecta a todas las condiciones de salud física y mental y que, si no es controlado a tiempo, pueden desarrollar en los trabajadores problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos.

Otro de los factores que se establece en la herramienta es el síndrome de Burnout determinado en la metodología Batería de calidad de vida laboral UNIPSICO, el cual es tenido en cuenta debido a la importancia que toma en cargos asociados a atención al cliente, docentes, trabajadores sociales y de servicios humanos; este síndrome, es consecuencia de la exposición a estresores laborales. Esta interacción del trabajador con unas determinadas condiciones laborales de riesgo puede provocar el síndrome, siendo, por tanto, una consecuencia sobre la salud en la persona que se deriva del trabajo.

La evaluación de riesgos es un paso necesario para detectar, prevenir y/o corregir las posibles situaciones problemáticas relacionadas con los riesgos psicosociales. Se trata normalmente de una evaluación de diversos factores, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, el desempeño, etc. Uno de los ejes principales de la evaluación de riesgos psicosociales es la participación de los trabajadores en todo el proceso. La aplicación de esta herramienta permitirá obtener una idea de diversas situaciones laborales que

pueden ser causa de problemas de índole psicosocial dentro de la Universidad ECCI.

La herramienta permite generar una iniciativa para la prevención de un riesgo psicosocial laboral debido a que adapta aspectos de diversas metodologías encaminada a conseguir la autonomía, el desarrollo y la satisfacción en el trabajo, promoviendo las actitudes de cooperación y favoreciendo la participación de los trabajadores.

Para el desarrollo de este tipo de encuestas, existen herramientas de las Tecnologías de la Información y comunicaciones (TICS), que pueden facilitar la implementación de las mismas, entre las cuales destacamos Google Forms, puesto que esta herramienta permite formular encuestas y tabularlas automáticamente, ahorrando tiempo en la aplicación del cuestionario, facilitando el análisis de resultados a partir de la información estadística obtenida, generando así un aporte significativo en materia de accesibilidad y tiempo para los encuestados y brindando una gran oportunidad para el análisis de las variables para el grupo investigador.

La encuesta de clima laboral, contiene información completa y veraz para que al aplicarla se concluyan aspectos de entorno, emocionales, comunicación laboral, relaciones entre compañeros, deserción laboral, rotación del personal; los cuales son fundamentales para determinar si dentro de la institución se presenta un mal clima laboral.

El clima laboral en una organización repercute de manera directa sobre la calidad en la prestación de sus productos y/o servicios, influyendo tanto en el cliente interno como en el cliente externo; de allí la importancia en medir el clima laboral en la Universidad ECCI y enmarcarla como parte del Sistema de Gestión de la Calidad y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para determinar si en la Institución existe un mal clima laboral, es necesario que a partir de los datos obtenidos en la herramienta se identifique que situaciones adversas se pueden presentar al interior de las dependencias y coordinaciones que afecten el entorno y por ende disminuir la productividad, puesto que al no encontrarse satisfecho en su entorno laboral su actitud repercute en la prestación del servicio y/o la atención de clientes externos o internos.

11. RECOMENDACIONES

Determinar por dependencias y coordinaciones como se encuentran los factores de comunicación, carga laboral y estrés laboral, debido a que estos son los que más influyen en el desempeño de los trabajadores y por ende en los resultados de satisfacción del cliente.

Aplicar la encuesta desarrollada en la presente investigación a más del 50% de los funcionarios de la Universidad ECCI, de tal manera que se obtengan resultados confiables y significativos, que permitan la formulación de acciones pertinentes encaminadas a prevenir el riesgo psicosocial de la Institución educativa y darle la adecuada gestión si ya se encuentra presente.

De acuerdo al desarrollo del presente estudio y teniendo en cuenta la herramienta “encuesta clima laboral”, se determinan 10 aspectos importantes a evaluar los cuales pueden ser indicadores de un mal clima laboral en la Institución educativa:

Es importante que una vez aplicada la encuesta de clima laboral, se actualice la tabla de síntomas descrita a continuación para así poder desarrollar una específica para la Universidad ECCI.

Tabla 7

Sintomatología indicadora de mal Clima Laboral

No.	SINTOMA	DESCRIPCIÓN
1.	Actitud inadecuada del jefe	Cuando la conducta del líder de alto rango no se adecúa a los parámetros de la buena convivencia, entonces estás en problemas.
2.	Conspiración entre colegas	Los secretos en reunión, los murmullos de pasillo y las miradas esquivas generan un clima de desconfianza y tensión
3.	Quitar el crédito por su trabajo	Esta sensación no es sólo frustrante. De agravarse la situación, alguien podría obtener un ascenso o un aumento de sueldo que te corresponde.
4.	Hacer el trabajo de otros sin recibir reconocimiento alguno	Al hacer frente a la crisis económica muchas empresas optan por reducir el personal no sustituyendo las vacantes.
5.	Colegas son insubordinados	Hay personas que no piensan que tienen que seguir algunas reglas básicas y se dejan llevar por su rebeldía y su arrogancia, haciendo alarde de su capacidad para hacer lo que quieran sin preocuparse por las consecuencias negativas.
6.	Acusaciones falsas	Si se presenta algún problema con alguien, lo mejor es recurrir al diálogo sin dejar pasar mucho tiempo
7.	jefe ineficaz o ausente	Además de contribuir a generar un buen ambiente, el jefe debe estar presente tanto como para dar apoyo como para ejercer la autoridad si el caso lo requiere.
8.	Operar bajo normas o reglas diferentes	Cuando el supervisor no aplica las normas de forma sistemática a todos los empleados por igual, contribuye a crear asperezas y competencia insana.
9.	Inexistencia de programas de capacitación formales	Las compañías exitosas siempre se preocupan por el crecimiento profesional de los empleados, ofreciéndoles oportunidades de seguir capacitándose en su área.
10.	Falta de comunicación de expectativas por parte del jefe	Si bien una característica esencial de un buen líder son sus habilidades comunicativas, muchos jefes no las ponen en práctica. Esto genera una suerte de desconcierto en la que los empleados no saben qué se espera de ellos, lo que los lleva a sentirse desmotivados.

Fuente: (Universia, Chile 2013)

12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Armands, I., del Cerro, S., & Ferrer, R. (2005). ¿Cuáles son los principales riesgos del profesor universitario? Evaluar e intervenir en las organizaciones docentes. *Psicología social y problemas sociales*, V(IV), 675-681.
- Armands, I., Ferrer, R., & Manzano, J. (15 de Abril de 2016). *Evaluación de Riesgos Psicosociales del Profesor Universitario: una Propuesta de Intervención para las Organizaciones*. Obtenido de Cámara Zaragoza. Prevención de Riesgos Laborales: http://www.camarazaragoza.com/prevencion/docs/publicaciones/documento_publicaciones32.pdf
- Artracoz, L., & Molinero, E. (2004). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinado metodología cualitativa y cuantitativa. *Arch Prev Riesgos Laborales*, 7(4), 134-142.
- Bastidas, R. (2013). *Factores de riesgo psicosocial a través del método FPSICO en una empresa de autonomoción en Navarra*. Pamplona: Universidad Pública de Navarra.
- Canadian Centre of Occupational health and Safety. (21 de Septiembre de 2012). *Canadian Centre of Occupational health and Safety*. Obtenido de Mental Health - Psychosocial Risk Factors in the Workplace: http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_risk.html
- Carrión-García, M. d. (2011). "CTCPS-MAC" - Batería Para el Estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial. *Herramientas para la evaluación psicosocial. Fortaleza SST – Seguridad y Salud en el Trabajo*, (pág. 11). Lima.
- COPSOQ. (02 de 09 de 2015). *COPSOQ International Network*. Obtenido de COPSOQ What is it?: <http://www.copsoq-network.org/>
- Dalmau, I., & Noriega, S. (1995). *Evaluación y análisis de las acciones de trabajo: métodos generales*. Madrid: Salvat.

- Demerouti, B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 499-512.
- Det Nationale Forskningscenter. (2008). *Strategier for virksomheders forebyggende indsats til forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø - eksempler fra Norge, Spanien og Polen*. Copenhagen: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø .
- Duro, A. (2008). Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: Valor explicativo del modelo y de escalas. *Cuadernos de Administración*, 10.
- Enríquez, M. F. (2008). Factores de Riesgo Psicosocial en Docentes Universidad Mariana. *Revista UNIMAR*(1), 73-87.
- Espinoza Cubillos, L. (2015). *Prevalencia de Riesgo Psicosocial en un grupo de docentes y directivos en el Distrito Capital*. Obtenido de Universidad del Rosario. Tesis de Grado: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10740/26428521-2015.pdf?sequence=1>
- Ferrer, R., Guilera, G., & Peró, M. (2011). *Propiedad psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO)*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2008). *Procesos de evaluación de riesgos psicosociales*. Madrid: Process Print.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad de bienestar*. Madrid, España: Ediciones Piramide.
- Gil-Monte, P. (2006). *Jornada "El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales"*. Valencia: Diputación de Valencia.
- Gil-Monte, P., & Moreno-Jiménez, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Editorial Piramide.

- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis.
- González-Trijueque, Giachero, S., & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación técnica y marco legal en Uruguay. *SciELO*.
- INSHT. (1999). Norma Técnica de Prevención 443. *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- INSHT. (2004). Norma Técnica de Prevención: 732. *Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- INSHT. (2009). Norma Técnica de Prevención: 840. *El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- INSHT. (2010). Norma Técnica de Prevención 926. *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid, España: Instituto Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- INSHT. (22 de Octubre de 2014). FPSICO Versión 3.1. Madrid, España.
- INSHT. (2014). *F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.1*. Obtenido de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- INSL. (2002). *Factores Psicosociales: Identificación de situación de riesgo*. Pamplona: Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Instituto MAPFRE. (2006). Evaluación de riesgos psicosociales. *Metodología INERMAP*. Zaragoza, España: Instituto de Ergonomía MAPFRE.
- ISTAS . (02 de 09 de 2015). *COPSOQ-ISTAS*. Obtenido de Quienes somos?: http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=46

- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- León Rubio, J. M., & Aargues Navarro, M. L. (2004). *Evaluación del Estrés Laboral en la Universidad de Sevilla*. Sevilla: Informes, Estudios, Trabajos y Dictámenes.
- Luceño, L., García, M. J., Díaz, E., & Rubio, S. (2008). Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el CUESTIONARIO DECORE. *EduPsykhé*, 23.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. San Francisco: Jossey Bass.
- MC Mutual. (2008). Bateria MC-UB. *Método de evaluación de riesgos psicosociales*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona - MC Mutual.
- Melía, J. L. (2006). *Bateria Valenciana PREVACC 2003 Universidad de Valencia*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Protección Social.
- Ministerio de Salud Chile. (2013). *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Santiago: Ministerio de Salud - Chile.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. INSHT.
- Moriana, E. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Moriana, E. (2004). Estrés y burnout en profesores. . *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 597-621.
- National Research Centre for the Working Environment. (02 de 09 de 2015). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ II*. Obtenido de Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ II:

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe>

- Neisa, C., & Colorado, P. (9 de Marzo de 2010). Factores de riesgos psicosociales asociados al cargo de teleoperador. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, págs. 33-44.
- Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. (2013). Ficha de Prevención. *Cuestionario RED-WONT*. Madrid, España: Fundación para la prevención de riesgos laborales - UGT.
- Otero, C., & Dalmau, I. (2005). Métodos de evaluación de factores psicosociales en el sector sanitario, FPISCO e ISTAS21. *CEP-UPC*, 16.
- Rodríguez, I., González-Morales, G., & Carbonell, S. (2007). El modelo AMIGO y la metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 8.
- Rubiano, M., Cortés, D., & Sánchez, A. (2007). Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Diversitas*, 15.
- Salanova, M. (Marzo de 2005). Ficha técnica. *Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales*. Castellón, España: Gestión Práctica de Riesgos Laborales.
- Saldaña, C., Ramírez, E., Velasco, A., & Baeza, M. (2014). Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC —batería para el estudio de la condiciones de trabajo de carácter psicosocial— en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). *Salud Uninorte*, 9.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort / low reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 27-41.
- Soria, J. A. (Junio de 2014). *Evaluación de Riesgos Psicosociales (Tesis de Pregrado)*. Jáen, España.
- Universidad de Valencia. UNIPSCO. (22 de Noviembre de 2014). *Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional*. Obtenido de

UNIPSICO. Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional de la Universidad de Valencia.: <http://www.uv.es/unipsico/>
Universidad Técnica de Valencia. (26 de enero de 2009). *Método LEST*. Obtenido de <http://www.ergonautas.upv.es/metodos/lest/lest-ayuda.php>
University of Nottingham. (2011). *Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace*. Sidney: BSI.

13. ANEXOS

Anexo 1. Herramienta metodológica para la evaluación de clima organizacional en la Universidad ECCI.

Encuesta Clima Laboral

Apreciados trabajadores

El equipo de la línea de investigación en Salud Laboral de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la dirección de la docente July Patricia Castiblanco tiene como intención la creación del "SISTEMA DE ALERTAS DE SALUD LABORAL PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD ECCI".

En esta ocasión solicitamos su colaboración diligenciando el instrumento de recolección de información para la fase inicial: Factores de Riesgos Psicosociales. Esta encuesta se realiza de forma anónima y con fines estrictamente académicos; por lo que usted podrá responder con absoluta sinceridad cada una de las siguientes preguntas.

El presente instrumento de evaluación, consta de 35 preguntas y tiene un tiempo aproximado de diligenciamiento de 5 minutos.

***Obligatorio**



ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Género *

Marca solo un óvalo.

Masculino

Femenino

Otros:

2. Edad *

Marca solo un óvalo.

- Menor de 25 años
- Entre 25 y 35 años
- Entre 36 y 46 años
- Entre 47 y 57 años
- Más de 58 años

3. Nivel académico *

Marca solo un óvalo.

- Bachiller
- Técnico
- Tecnólogo
- Profesional
- Especialista
- Maestría
- Doctorado
- Postdoctorado
- Otros:

4. ¿Qué cargo desempeña en la Universidad ECCI? *

Marca solo un óvalo.

- Docente
- Administrativo
- Directivo
- Servicios de apoyo/ soporte
- Otros:

5. **¿A qué Facultad o dependencia de la Universidad ECCI pertenece usted? ***

Marca solo un óvalo.

- Facultad de Ingenierías
- Facultad de Humanidades
- Facultad de Artes
- Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
- Facultad de Ciencias de la Salud
- Posgrados
- Aulas Virtuales
- Investigación
- Rectoría y/o Secretaría General (Registro, Admisiones, Biblioteca)
- Dirección de Planeación y Desarrollo, calidad; Auditoría Interna.
- Dirección de Proyección Social y Relaciones Interinstitucionales, ORI
- Vicerrectoría Administrativa (Vicerrector Administrativo, Bienestar y proyección comunitaria, Departamento de Seguridad, Dirección de informática y TIC, Dirección de Mercadeo y Publicidad, Gestión del Talento Humano, Planta física y/o servicios Generales)
- Dirección Financiera
- Otros:

6. **¿A que coordinación de la Universidad ECCI pertenece Usted ? ***

Marca solo un óvalo.

- Coordinación de Electrónica y Mecatrónica
- Coordinación de Sistemas
- Coordinación de Enfermería
- Coordinación de Comercio Exterior
- Coordinación de Contaduría Pública
- Coordinación de Lenguas Modernas
- Coordinación de Mercadeo y Publicidad
- Coordinación de Industrial
- Coordinación de Biomédica
- Coordinación de Ambiental
- Coordinación de Diseño de Modas
- Coordinación de Mecánica
- Coordinación de Plásticos
- Otros:

7. **Tiempo de experiencia laboral total ***

(en meses)

.....

8. **Tiempo de experiencia laboral en la Universidad ECCI ***

(en meses)

.....

ENCUESTA LABORAL - RIESGO PSICOSOCIAL

Califique las siguientes preguntas de acuerdo con su punto de vista

9. **¿Cuál es el nivel de autonomía que posee para desempeñar sus funciones? ***

(Siendo: 1 Muy Bajo; 2 Bajo; 3 Medio; 4 Alto; 5 Muy Alto)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Bajo	<input type="radio"/>	Muy Alto				

10. **¿Cuál es el nivel de apoyo que recibe de sus compañer@s y superiores en el trabajo? ***

(Siendo: 1 Muy Bajo; 2 Bajo; 3 Medio; 4 Alto; 5 Muy Alto)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Bajo	<input type="radio"/>	Muy Alto				

11. **¿Recibo retroalimentación sobre las fortalezas y los aspectos a mejorar de mi trabajo? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

12. **¿Cómo es la relación con sus compañer@s de trabajo? ***

(Siendo: 1 No me relaciono; 2 Mala; 3 Aceptable; 4 Buena; 5 Excelente)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
No me relaciono	<input type="radio"/>	Excelente				

13. **¿Cuál es el nivel de comunicación con sus compañer@s? ***

(Siendo: 1 Muy Mala; 2 Mala; 3 Aceptable; 4 Buena; 5 Excelente)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Mala	<input type="radio"/>	Excelente				

14. ¿ Cuándo participa en conversaciones con sus compañer@s NO se siente irritado? *

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)
Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

15. En el trabajo puedo expresar mis emociones fácilmente *

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)
Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

16. En la Universidad NO existe acoso laboral, hostigamiento o agresiones de cualquier tipo *

Marca solo un óvalo.

		1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo					

17. El horario laboral le permite llevar su trabajo al día y contar con espacios de descanso *

Marca solo un óvalo.

		1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo					

18. ¿Para realizar sus funciones requiere memorizar datos y/o tomar decisiones? *

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)
Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

19. ¿Lo satura, o estresa tener que trabajar con otras personas? *

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)
Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

20. **¿Cuál es el nivel de concentración en detalles para realizar su trabajo? ***

(Siendo: 1 Muy Bajo; 2 Bajo; 3 Medio; 4 Alto; 5 Muy Alto)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Bajo	<input type="radio"/>	Muy Alto				

21. **¿Las dificultades e imprevistos en su trabajo son previsibles y de fácil manejo? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

22. **¿Las responsabilidades y procedimientos que debe aplicar en su puesto de trabajo existen, los conoce y/o los aplica? ***

(Siendo: 1 No existen; 2 Existen pero no los conoce; 3 Existen, los conoce pero no los aplica; 4 Existen, los conoce y ocasionalmente los aplica; 5 Existen, los conoce y siempre los aplica)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
No existen	<input type="radio"/>	Existen, los conoce y siempre los aplica				

23. **¿Las ordenes que recibe están de acuerdo con sus funciones contractuales? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

24. **¿Sus compañeros de trabajo valoran su trabajo? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

25. **¿Con qué frecuencia su trabajo lo hace sentir emocionalmente sensible? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

26. **¿Se siente a gusto y comprometido con las funciones que realiza? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

27. **¿Cuál es el grado de relación entre las funciones laborales y su profesión o área de estudio? ***

(Siendo: 1 Muy Bajo; 2 Bajo; 3 Medio; 4 Alto; 5 Muy Alto)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy Bajo	<input type="radio"/>	Muy Alto				

28. **¿Comparte los objetivos y los principios educativos de la Universidad ECCI? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

29. **¿La Universidad ECCI le suministra recursos para cumplir sus funciones? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

30. **¿Las condiciones ambientales (espacios, ruido, ventilación, temperatura, iluminación...) en las que suele trabajar le brindan comodidad? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

31. **¿Por lo general su vida laboral NO interfiere en sus aspectos personales y familiares? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

32. **¿En su trabajo NO se siente estresado ni desanimado? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

33. **¿Trata a las personas como si fueras objetos? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

34. **¿Su trabajo lo satisface y/o le brinda exitos? ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

35. **Tengo la seguridad de que mi trabajo es estable y no existe riesgo de perderlo ***

(Siendo: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Ocasionalmente; 4 Frecuentemente; 5 Siempre)

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Con la tecnología de

