



Cuestionario: Clima de violencia de baja intensidad

¿Qué es cuestionario de violencia de baja intensidad?

Se inscribe dentro del Procedimiento de Solución Autónoma de los Conflictos de Violencia Laboral (para ampliar información consultar la ficha N° 40 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral <http://www.ugt.es/Publicaciones/FichasObservatorio%2040.pdf>)

¿Para qué sirve?

El cuestionario sirve para detectar aquellos factores que existen en la organización y que pueden favorecer la aparición de conductas de violencia.

Se realiza en un momento proactivo, es decir, para reconocer aquellas situaciones que pueden desencadenar en violencia laboral, lo que permitirá prever el daño a la salud tanto física como psicológica del/la trabajador/a.

¿Cómo se ha de hacer?

El procedimiento establece que para evitar la violencia laboral se ha de proceder sobre dos niveles:

- Analizar la actividad preventiva de los riesgos específicos que originan situaciones de violencia laboral.
- Analizar el entorno y la organización de trabajo en relación con las situaciones de violencia laboral.

¿Cómo sabemos que se está produciendo violencia laboral?

El procedimiento establece que los factores generadores de violencia laboral pueden agruparse en tres grupos:

- Factores necesarios: Son aquellos factores que por sí solos no tiene capacidad de provocar situaciones de violencia pero que unidos a otros, pueden ayudar a que ocurran situaciones violentas, como por ejemplo, el clima laboral.
- Factores motivadores: aquellos factores que hacen que la persona que está ejerciendo violencia la considere necesaria y que merecen la pena llevar a cabo conductas que pueden dañar a compañeros y/u otros.
- Factores precipitantes: se refiere a aquellos factores relacionados con cambios organizacionales y del contexto sociolaboral que pueden hacer aumentar la inseguridad y fomentar las conductas hostiles.

¿Cómo llevamos a cabo la medición de la violencia?

En este momento es cuando tenemos que utilizar el Cuestionario Clima de Violencia de baja intensidad, un cuestionario compuesto por 60 ítems de escala tipo Likert, (de 1 a 5, siendo 1 la puntuación más baja- no describe la situación- y 5 la más alta- si describe completamente la situación-), que se agrupan en una serie de factores:





- Estabilidad laboral: agrupa los ítems 1, 2, 3
- Política organizacional: corresponde a los ítems del 4 al 13
- Liderazgo. Agrupa del 14 al 21
- Apertura y apoyo: del 22 al 27.
- Implicación y compromiso: del 28 al 30.
- Comunicación y participación: se corresponde con los ítems del 31 al 35.
- Igualdad y trato justo: se mide por los ítems 36 al 41.
- Relaciones interpersonales: del 42 al 49-
- Características del puesto: se recogen del 50 al 56.
- Características del ambiente de trabajo: los últimos ítems del 57 al 60.

Resultados.

Para que los resultados sean representativos, es necesario que el cuestionario se pase al 50% de la plantilla de cada departamento de la empresa, lo que permitirá establecer la existencia o no de deficiencias en la organización tendentes a la generación de conductas de violencia laboral.

Así, una vez recogidos los cuestionarios se agrupan los ítems de cada factor y divide por el número de respuestas, obteniéndose una puntuación media que nos situará en un nivel de deficiencia de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel del factor	PERFIL DEFICIENTE	PERFIL MEJORABLE	PERFIL POSITIVO
Condiciones	La puntuación media del factor tiene un valor inferior a 2	La puntuación media del factor tiene un valor comprendido entre 2 y 4	La puntuación media del factor tiene un valor superior a 4
Actuaciones	Las prácticas y procesos organizacionales a los que hace referencia el factor son negativos. Resulta urgente establecer medidas de corrección	Las prácticas y procesos organizacionales a los que hace referencia el factor son mejorables. Resulta oportuno plantear medidas de corrección a medio plazo y vigilar la situación	Las prácticas y procesos organizacionales a los que hace referencia el factor son positivos. Se recomienda mantener el nivel

Por último se ha de poner en conocimiento del empresario la situación y nivel en el que se encuentra con el objetivo de que adopte las medidas necesarias para su corrección, para ello, se puede recurrir al Formulario de Comunicación de factores organizacionales relacionados con la violencia laboral (documento 2.7 del Anexo del Procedimiento; también disponibles en http://www.tcmugt.es/web/PDFS/Salud_Laboral/Estudios/p_acoso_laboral/index.html).

Para saber más:

NTP 891 y 892: Procedimiento de Solución Autónoma de los conflictos de violencia laboral. INSHT.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-891%20w.pdf>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-892%20w.pdf>

Guía La negociación en la empresa de un acuerdo de solución de conflictos de violencia laboral. UGT-CEC 2013.

Gimeno. M.A.; Mejias, A; Carbonell, E. Protocolo sobre acoso Laboral. Procedimiento de solución autónoma de violencia laboral. Ed. Tirant lo Blanch. UGT. 2009. <http://www.ugt.es/Publicaciones/Guia.negociación%20en%20la%20empresaconFLICTOS%20de%20violencia%20laboral.pdf>.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

