

Buenas prácticas de Implantación efectiva de evaluaciones psicosociales y Clima laboral



Evaluación del Clima Laboral a partir del Modelo GPTW

Diciembre 2024

#### Descripción de la tarea

Ausencia de Evaluación del Clima Laboral (Cuantitativa) en las UGC's dependientes de Distrito Sanitario Almería/Distrito Poniente de Almería.

#### Solución adoptada

##### 1. Presentación del método

El presente estudio se enmarca en el ámbito de la Psicología de la UPRL I.1 para complementar la evaluación psicosocial llevada a cabo con la aplicación FPSICO y conocer el Clima Laboral dentro de las diferentes UGC's que conforman el Distrito Sanitario Almería-Poniente de Almería, para así obtener una identificación más precisa y una posible contribución más exhaustiva de la intervención psicosocial, sin olvidar la valoración del estado de construcción en cuanto a la excelencia de bienestar laboral en el centro.

La metodología a seguir se basa en la NTP 1008 "Lugares excelentes para trabajar", Great Place to Work (GPTW). Se trata de un modelo empírico que sintetiza el Modelo Internacional y se ha convertido en uno de los referentes en el proceso de excelencia en el lugar de trabajo. Teniendo en cuenta la perspectiva de los/as profesionales, podemos obtener un acercamiento para complementar la evaluación de los riesgos psicosociales en nuestros centros. Los ítems a valorar son 5:

##### A) En relación con los mandos Intermedios:

- Credibilidad. Basada en la relación directa con lo/las responsables.
- Imparcialidad. Tratamiento equilibrado en cuanto a políticas y prácticas en el Centro.
- Respeto. Reconocimiento de aprecio y valoración de los/las demás.

##### B) En relación con los compañeros/as:

- Compañerismo. Encontrar apoyo de los/las compañeros/as en caso necesario y sentimiento de Unidad.

##### C) En relación con el trabajo:

- Orgullo. En referencia con el trabajo individual, trabajo en equipo y la imagen del lugar de trabajo.

Es necesaria la implicación de todos los integrantes de la Organización: comenzando por la Dirección Gerencia para transmitir esa cultura del cuidado y bienestar del capital humano, Mandos Intermedios, determinantes para la buena gestión del equipo, transparencia, comunicación y consecución de objetivos y por último los/as profesionales motivados y cooperantes para conocer sus necesidades y opiniones.

Se trata de un cuestionario adaptado de Great Place To Work (GPTW), confidencial y voluntaria, y la tendencia es pasarla a todos/as los/as profesionales de la UGC, aprovechando las formaciones impartidas

---

por la Unidad de Prevención, sesiones clínicas, etc., para no modificar las agendas y abarcar al mayor número de profesionales, puesto que el tiempo de cumplimentación no suele ser mayor a 20 minutos. Comienza con la cumplimentación de los siguientes datos: UGC, centro, categoría y sexo. Continúa con las instrucciones y la escala de llenado. Tiene un total de 54 preguntas, 52 afirmaciones cerradas y 2 abiertas, que ayudarán a entender el ambiente laboral. La escala de llenado es de 1 a 5 (1 No se cumple y 5 se cumple siempre.)

Los porcentajes obtenidos a partir de la valoración de cada afirmación generan una valoración que se califica según la siguiente escala:

- 10 a 21,25 %: Crítica: Cuestionamiento excepcional, casi sin pares en la empresa.
- 21,26 a 32,5 %: Muy baja: Cuestionamiento muy marcado, pocas veces superado.
- 32,51 a 43,75 %: Baja: Cuestionamiento superior al habitual.
- 43,76 a 55 %: Media (-): Consenso inferior dentro del rango habitual.
- 55,1 a 66,25 %: Media (+): Consenso superior dentro del rango habitual.
- 66,26 a 77,5 %: Alta: Consenso superior al habitual.
- 77,51 a 88,75 %: Muy alta: Consenso sobresaliente, pocas veces superado.
- 88,76 a 100 %: Excelente: Consenso excepcional, casi sin émulos en la empresa.

Se considerará que hay riesgo cuando la media porcentual sea igual o inferior al 55 %.

Finalmente, con los resultados totales obtenidos, la media de cada dimensión proporciona la valoración general del clima laboral, debiéndose calificarse este último a partir de la siguiente escala:

- 10 a 20 %: Atención prioritaria
- 20,1 a 30 %: Demanda gran atención
- 30,1 a 40 %: Demanda atención
- 40,1 a 50 %: Insuficiente
- 50,1 a 60 %: Satisfactorio
- 60,1 a 70 %: Muy satisfactorio
- 70,1 a 80 %: Sobresaliente
- 80,1 a 90 %: Muy sobresaliente
- 90,1 a 100 %: Excelente

Se considerará que hay un buen clima laboral cuando la valoración general del clima laboral sea igual o superior al 70 %.

#### Resultados o consecuencias de la implantación de la Buena Práctica

Hasta ahora se ha realizado el Cuestionario de Clima Laboral (GPTW) en un total de 19 centros, de ambos Distritos Sanitarios (18 UGC's y 1 centro dependiente de una UGC), donde se concierta con antelación la fecha de celebración y el lugar de realización con la Coordinación/Dirección. Se comienza con una breve introducción de la importancia de conocer y evaluar el clima laboral, que es complementario a la Evaluación de los riesgos Psicosociales (FPSICO), Prevención, Beneficios, etc.

Ha tenido muy buena aceptación entre los/las profesionales, porque se trata de un cuestionario dinámico, sencillo y fácil de cumplimentar, donde la persona trabajadora puede dar información de su percepción en su entorno de trabajo y, de esta manera, poder intervenir en su mejora.

---

Los resultados de 2024 han sido los siguientes:

- 
- Excelente: 1 centro
  - Muy Sobresaliente: 7 centros
  - Sobresaliente: 11 centros

Se elabora un informe donde se explica la metodología, resultados, conclusiones y la propuesta de medidas en caso de que fuera necesario, para que se pueda dar difusión al resto de profesionales de los resultados de la Evaluación del Clima laboral en la Unidad.

Para la difusión de los resultados obtenidos a los/as profesionales, se ha hecho partícipes a los/as mandos intermedios donde se ha tenido en cuenta como punto del día en alguna reunión de equipo o sesión clínica mantenida en la UGC correspondiente, la comunicación de dicha información donde se recepciona el listado de firmas de los/as participantes.

La periodicidad estipulada es bianual y siempre que sea necesario conocer el ambiente de trabajo (conflictos interpersonales, situaciones de acoso, motivación, etc.).

El seguimiento se realizará de la misma manera que el de la Evaluación de los Riesgos Psicosociales, solicitando el DOC -14-02 de la Propuesta de Planificación de las medidas, firmado y cumplimentado por parte del mando intermedio una vez implementadas dichas medidas.

Desde esta Unidad de Prevención, se pretende continuar en esta línea y evaluar el Clima Laboral del resto de UGC's, ya que pensamos que todavía queda un largo recorrido en esta temática, más aún cuando éste es el primer paso percibido como positivo para la mejora del ámbito laboral de nuestros/as profesionales.

Estado en el que se encuentra la Buena práctica

En desarrollo y con resultados observables.

Patricia Avellaneda Codina  
UPRL I.1