

SISTEMA DE ANÁLISIS TRIANGULAR DEL ACOSO LABORAL
(SATA 2.0)

Avilés, 5 de Noviembre de 2010

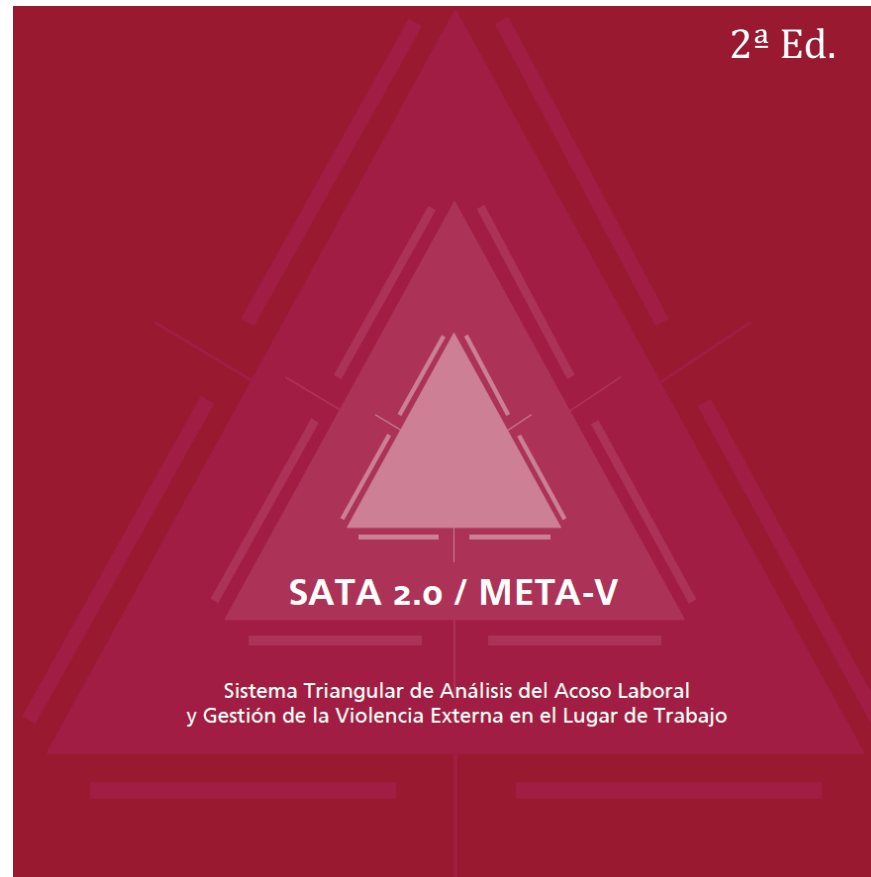
EVALUANDO EL ACOSO LABORAL

7ª JORNADAS NACIONALES DE
ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA



Extracto del contenido expuesto durante las 7ª Jornadas de Avilés sobre la obra:

- Sebastián, M. L. (2010). Sistema triangular de análisis del acoso laboral y gestión de la violencia externa en el lugar de trabajo: SATA 2.0 y Meta-V. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental.



QUÉ ES EL ACOSO...

- Es un hecho concreto ?, Una acumulación de hechos en el tiempo ?
- Una forma de liderazgo ?, Un estilo de dirección ? (orden y mando)
- Un proceso ?, Un fenómeno social ?, Un conflicto entre dos personas ?
- La encarnación del mal en el acosador ?
- Un vestigio de nuestro pasado animal ?
- Un trastorno mental de la víctima ?
- Una enfermedad organizacional ?
- Un dictamen jurídico ?
- Un riesgo psicosocial ?
- ...

¡Se admiten mezclas!

2 MODELOS

Preguntas	Primer modelo	Modelo actual
ORIGEN	AGRESIÓN	CONFLICTO
QUÉ	Algo que sucede a alguien	Algo que sucede a una organización
CÓMO	Ataques, agresiones	Actos socialmente negativos
CUÁNTO	6 meses, 1 vez semana (punto de corte)	Relativo al binomio intensidad/duración (tiempo de exposición – intencionalidad percibida)
CUÁNDO	Sucesos encadenados	Proceso: conflicto relacional escalado
QUIÉNES	Agresor –Víctima; (testigos)	Organización – Acosador – Afectado
ENFOQUE	Individual (atribucional)	Sistémico (relacional); Triangulación
EVALUACIÓN	Detección (perfiles)	Prevenición primaria: Prevenición Prevenición Secundaria: Detección Prevenición Terciaria: Restitución
MARCO	Jurídico, clínico	PRL: Ergonomía y Psicosociología
PREVECIÓN	NO	SI

2 MODELOS

PRIMER MODELO

- Término empleado en la literatura psicológica internacional para describir **una situación** en la que una persona o un grupo de personas ejercen una **violencia psicológica extrema** (en una o más de las 45 formas o conductas descritas por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (**al menos, una vez por semana**), durante un tiempo prolongado (**más de 6 meses**), sobre otra persona **en el lugar de trabajo** (según definición de H. Leymann).

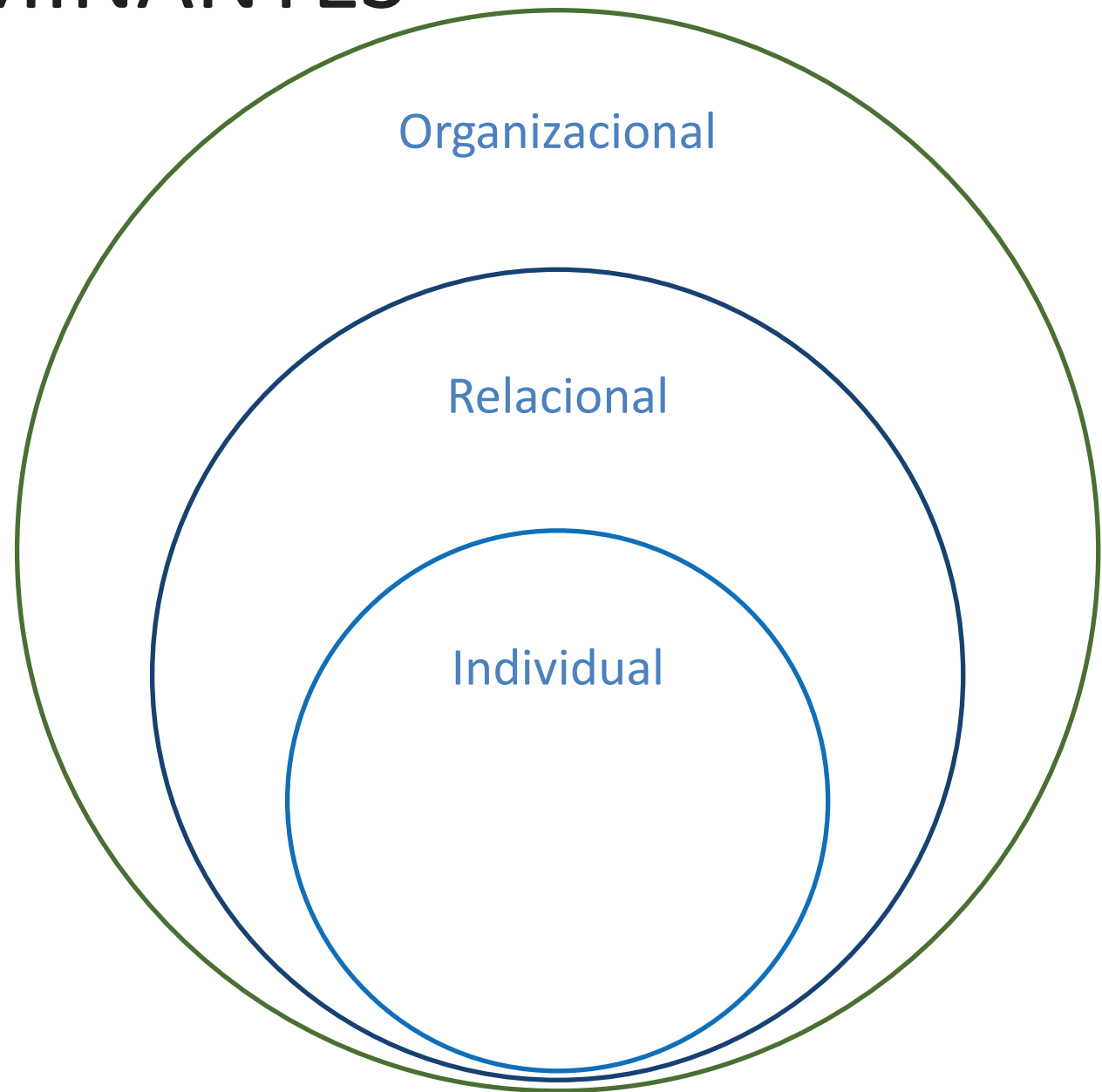
NTP-476

MODELO ACTUAL

- A los efectos de esta Ley “Acoso psicológico” significa **cualquier comportamiento vejatorio** de forma repetida, con carácter hostil **o no deseado**, en forma de conducta, comentario verbal, acción o gesto, que afecte la dignidad del trabajador o su integridad psicológica y que **resulte en un ambiente de trabajo dañino para el trabajador. Un solo incidente grave** de este comportamiento que tenga un efecto dañino duradero sobre el trabajador puede también constituir acoso psicológico.

Art. 81.18 de la Labour Standards Act de la provincia de Québec

DETERMINANTES



DETERMINANTES: NIVELES DE INFLUENCIA

Nivel	Individual	Relacional	Organizacional
Elementos del conflicto	Elementos activos	Elementos circunstanciales	Elementos latentes
Componentes	Comportamientos del conflicto	Situaciones	Sistemas
Margen temporal	Muy estrecho	Estrecho	Amplio
Elementos a evaluar	Mantenedores, desencadenantes...	Grupos, relaciones...	Cultura...

TRIANGULACIÓN METODOLÓGICA

- Se denomina triangulación metodológica al uso de múltiples métodos en el estudio de un mismo objeto. La triangulación metodológica puede llegar a combinar y/o articular distintos métodos de medición, fuentes de datos y teorías (Denzin, 1970).
- Actualmente la triangulación es concebida como el uso de al menos dos métodos, uno cuantitativo y otro cualitativo, para estudiar en profundidad el mismo objeto de una investigación (Morse, 1991).

FICHA METODOLÓGICA (EJEMPLO)

METODOLOGÍA	TÉCNICAS	DOCUMENTOS
Denominación: Sistema Triangular del Acoso Laboral Enfoque: Sistémico Estrategia: Triangulación	Observación (desplazamientos, dirección de miradas, posturas, acciones...)	Registro anecdótico
	Análisis documental de...	Informes, quejas, reclamaciones, sanciones...
	Análisis de indicadores	Registros de bajas, incidencias, absentismo...
	Entrevistas	NAQ, FSICO, Q-SATA
	Entrevistas y verbalizaciones	Entrevista de confrontación, guía de entrevista semiestructurada
	Lista de comprobación	G-SATA

PLANIFICACIÓN – TRABAJO DE CAMPO – ANÁLISIS – PROPUESTAS – SEGUIMIENTO

CONTEXTO CONCEPTUAL SATA

Un **proceso** en el tiempo (*Barón, M.; Munduate, L. y Blanco, M.J. 2003*)

Un **conflicto escalado** (*Zapf, D. y Gross, C. 2001*)

Un conjunto de **acciones negativas persistentes** (*Einarsen, S. 2000*)

Coexisten variables **individuales, relacionales y organizacionales** (*Sebastián, M. 2005*)

Un **riesgo laboral** (*Ces, E. M. 2002*)

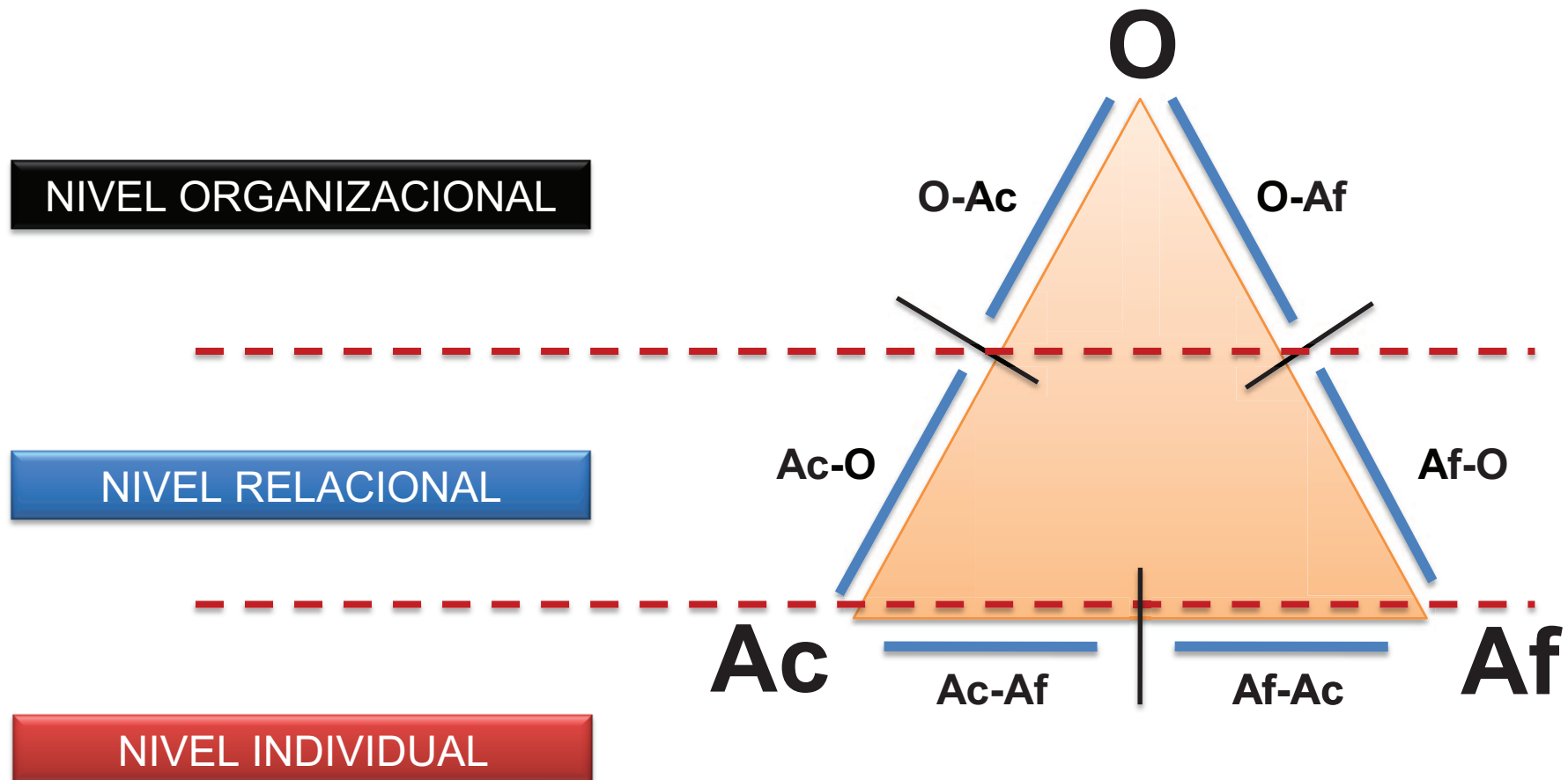
Aportaciones:

- Una forma de conceptualizar (relacional-sistémica)
- Una forma de medir (triangulación)
- Desde un contexto de intervención (PRL) para Prevenir, Detectar y Restituir.
- Mediante una figura definida (ergónomo)

SATA: ELEMENTOS Y RELACIONES



SATA: ELEMENTOS Y RELACIONES (2)



INSTRUMENTO INFORMATIZADO

Conteste a las siguientes preguntas sobre la relación entre la organización y las personas potencialmente afectadas.

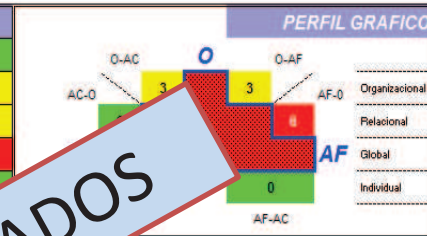
Leer bien cada ítem. Buscar los indicios necesarios en el puesto de trabajo mediante triangulación (entrevistas, observaciones, análisis documental, cuestionarios...) antes de contestar afirmativa o negativamente a su contenido.

Marque una X ("X") en la casilla que corresponda de cada ítem del cuestionario. Una vez finalizado, pasar a hoja siguiente.

	NP	SI	NO
1. Se realizan evaluaciones de riesgos de la organización. Se tienen en cuenta los resultados de dichas evaluaciones en la organización.			
2. ¿Existe un sistema de gestión de riesgos de su trabajo? ¿Es posible influir en él?			
3. Las condiciones de organización son adecuadas y eficientes. No existen cargas excesivas ni una mala distribución de la plantilla.			
4. La organización tiene funciones y responsabilidades claras. Están claros los objetivos del trabajo.			
5. Existe sensibilización sobre comportamientos constitutivos de acoso moral para que los afectados puedan detectar si son objeto de agresiones de este tipo.			
6. Las funciones coinciden con las actividades que realizan los trabajadores. No existen demandas y expectativas incompatibles: grado de carga, tiempo, responsabilidades.			

G-SATA

NIVELES DE ACCIÓN POR SEGMENTOS		
AC-O	OPTIMO: AFIANZAR	0
O-AC	PRECAUCION: PLANIFICAR	3
O-AF	PRECAUCION: PLANIFICAR	3
AF-O	NOCIVO: CORREGIR	6
AF-AC	OPTIMO: AFIANZAR	0
AC-AF	PRECAUCION: ANALIZAR	0

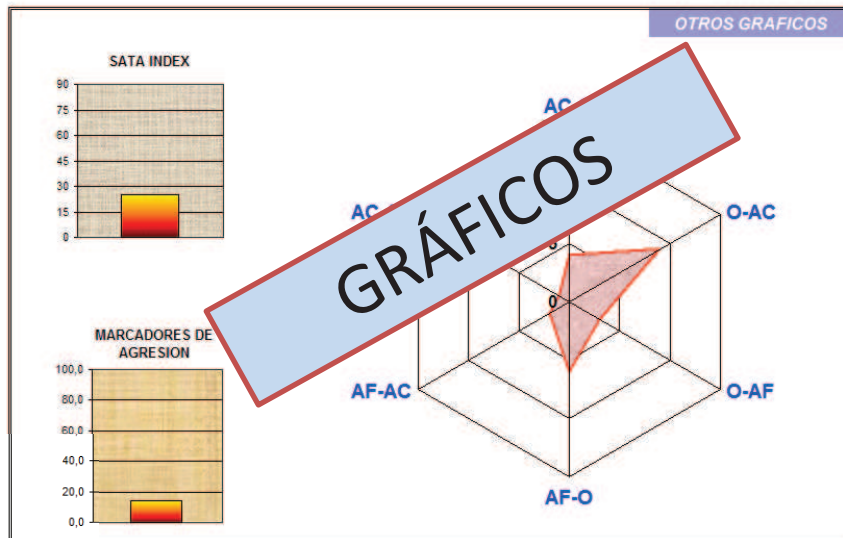


RESULTADOS

ACCIONES DE	
TIPIFICACION TIPO	NO
DURACION PROMEDIO	2,0
FRECUENCIA PROMEDIO (por semana)	1,0
INTENSIDAD PROMEDIO	1,0

NIVEL GLOBAL (SATA Index)	
SITUACION DE PELIGRO	13

MARCADORES DE AGRESION (AC-AF)	
POSIBLE CONFLICTO	14,3



GRÁFICOS

ÁREAS DE EVALUACION		
SISTEMAS Y PROCESOS ORGANIZATIVOS		
Sistemas Organizativos de Limitación	X	09.13(O-AF); 02.03.09.10.11.15(O-AC); 01(AF-AC)
Sistemas Organizativos de Protección	X	01.07.12.14.15(O-AF); 07(O-AC)
Formación y Sensibilización	X	05.10.11(O-AF); 14(O-AC)
Comunicación e Información	X	06(O-AC)
PROCESOS SOCIALES		
Participación	X	09
Estilos de Liderazgo	X	09
Tipo de conflicto		
Rol		
INDICADORES DE RIESGO PSICOSOCIALES		
Control		
Apoyo		12.13(O-AC); 08(O-AF)
Demandas, organización	X	03(O-AF); 04(O-AC)
Indicador de riesgo moral	X	04.15(AF-AC); 05.07.11(AF-O)
PERSONAS POTENCIALMENTE AFECTADAS		
PERSONAS POTENCIALMENTE AFECTADAS		
Tipología (Moral, Organizacional, Paranoico...)	X	01 A 15(AC-O)
Acciones de agresión	X	01 A 14(AC-AF)
Tipificación temporal (frecuencia y duración estándar)	X	15(AC-AF)
PERSONAS POTENCIALMENTE AFECTADAS		
Vulnerabilidades	X	02.05.06.12.14(AF-AC); 01.06.09.10.12.13.14.15(AF-O)
Historial previo del trabajador		03.13(AF-AC)
Daño Moral, Psicológico, Físico, Social		07.08.09.10(AF-AC)
Rendimiento laboral, deterioro de la producción o servicio		11(AF-AC)

Se señalan en rojo las áreas en las que se observan indicios.