6º Congreso Internacional Ergonomía & Psicosociología Aplicada

Hotel NH Palacio de Avilés *****
Avilés, Asturias (España)
22, 23 y 24 de Octubre 2015

DISEÑO, PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR

CONCEPTION, PRODUTTIVITÀ E BEM-ESTAR

Declarado de INTERÉS SANITARIO por la Consejería de Sanidad del Principado de Asturias

Organizan

PREVERAS ASOCIACIÓN ASTURIANA DE ERGONOMÍA

SIE Società Italiana di Ergonomia

Asociación Española de Ergonomía

IEA International Ergonomics Association

Evaluación del Acoso Laboral: Desafíos conceptuales y metodológicos

Prof. Dr. Carlos Montes Piñeiro
Universidad de Santiago de Compostela (USC)

Congreso Internacional Ergonomía & Psicosociología Aplicada

Mesa Redonda: ***Claves actuales del Acoso Laboral***

Avilés, 22-24 de octubre de 2015

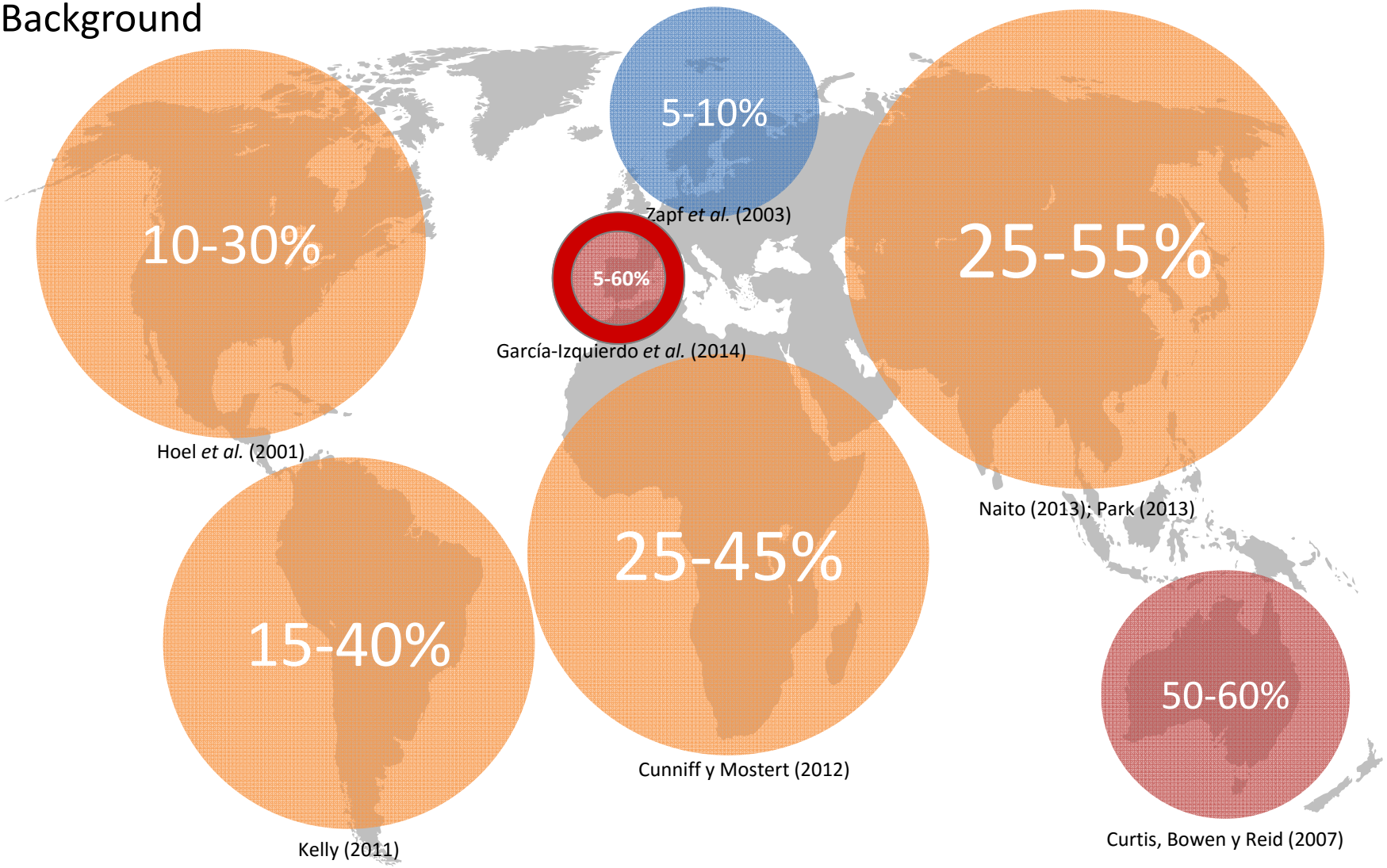
Evaluación del acoso laboral

Contenidos

1. Background
2. Desafíos conceptuales
3. Desafíos metodológicos
4. Conclusiones

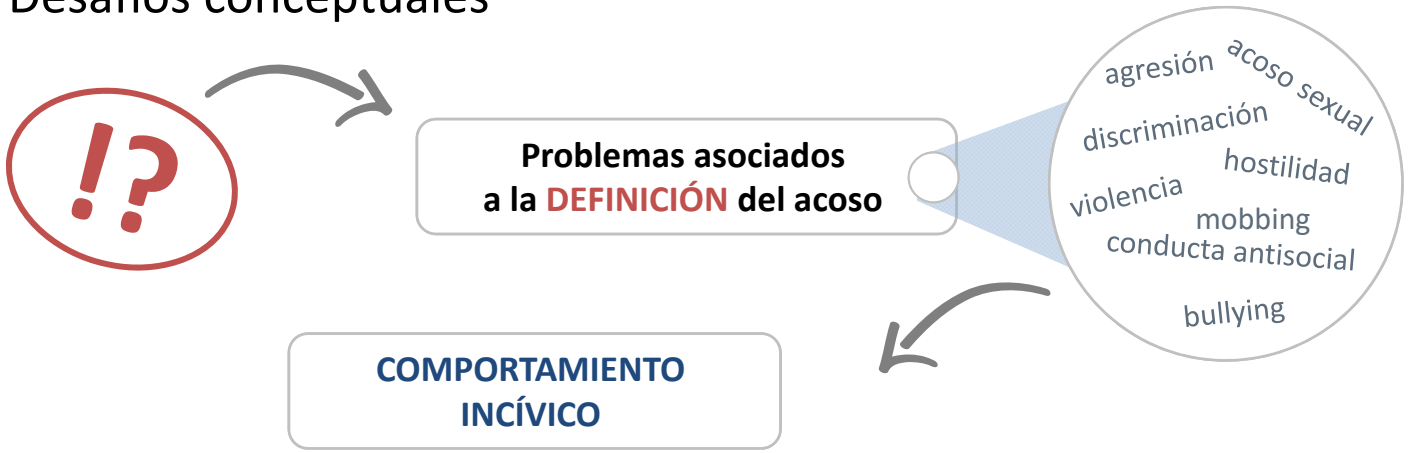
Evaluación del acoso laboral

Background



Evaluación del acoso laboral

Desafíos conceptuales

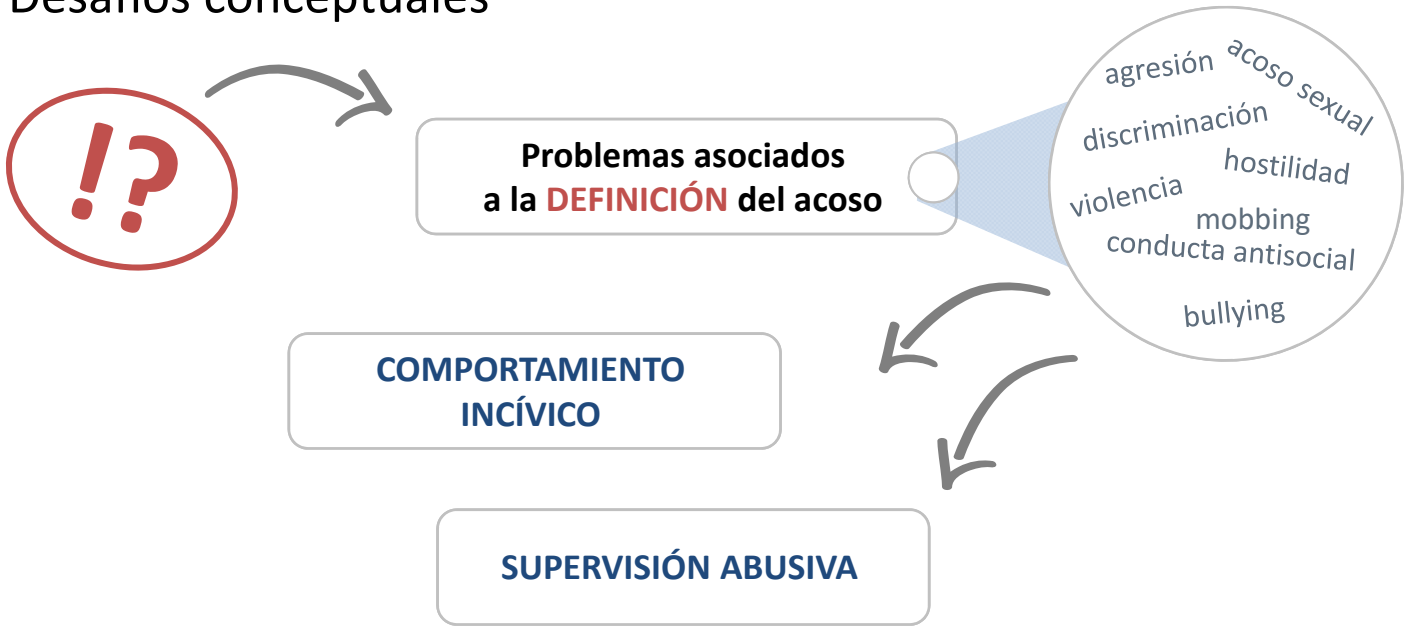


Actos desviados de baja intensidad, como comportamientos verbales y no verbales groseros y descorteses dirigidos hacia otro miembro de la organización con una intención ambigua de hacer daño (Andersson y Pearson, 1999).

Fuente: Herschcovis (2011)

Evaluación del acoso laboral

Desafíos conceptuales

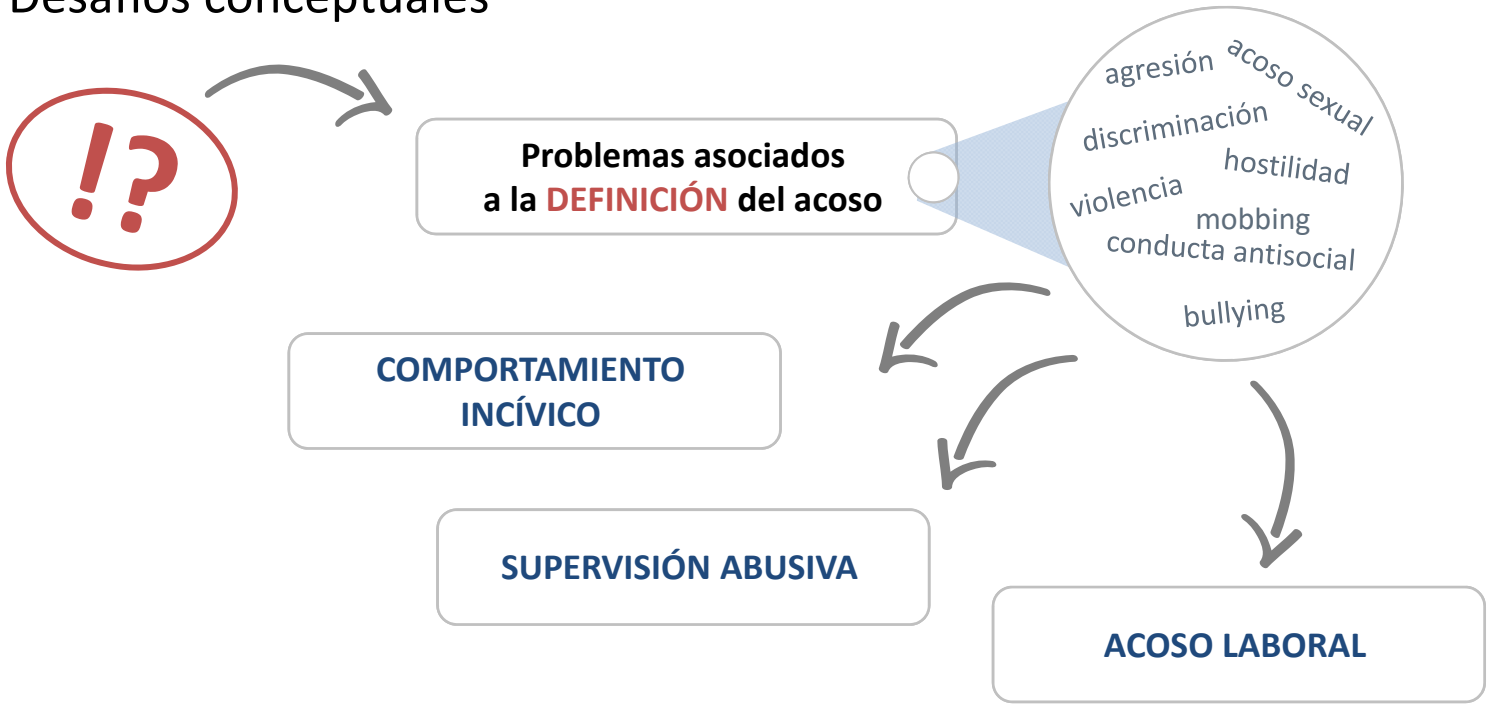


Despliegue sostenido de comportamientos verbales y no verbales hostiles, excluyendo el contacto físico (Tepper, 2000).

Fuente: Herschcovis (2011)

Evaluación del acoso laboral

Desafíos conceptuales

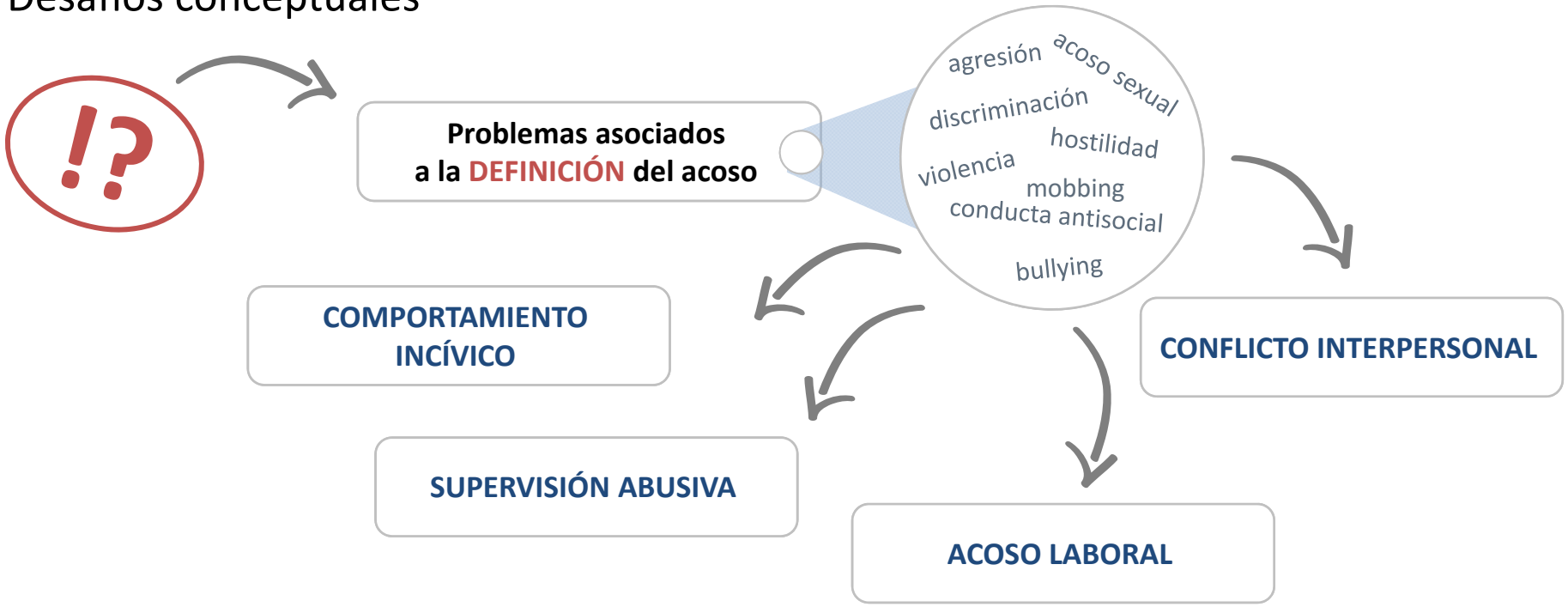


Situaciones en las que una persona está expuesta a actos negativos de modo repetido y durante un período de tiempo (es decir, abuso constante, comentarios ofensivos o burlas, el ridiculizaciones o exclusión social) por parte de los compañeros de trabajo, supervisores o subordinados (Einarsen, 2000).

Fuente: Herschcovis (2011)

Evaluación del acoso laboral

Desafíos conceptuales



Un factor de estrés organizacional implica desacuerdos entre los empleados (Spector y Jex, 1998).

Fuente: Herschcovis (2011)

Evaluación del acoso laboral

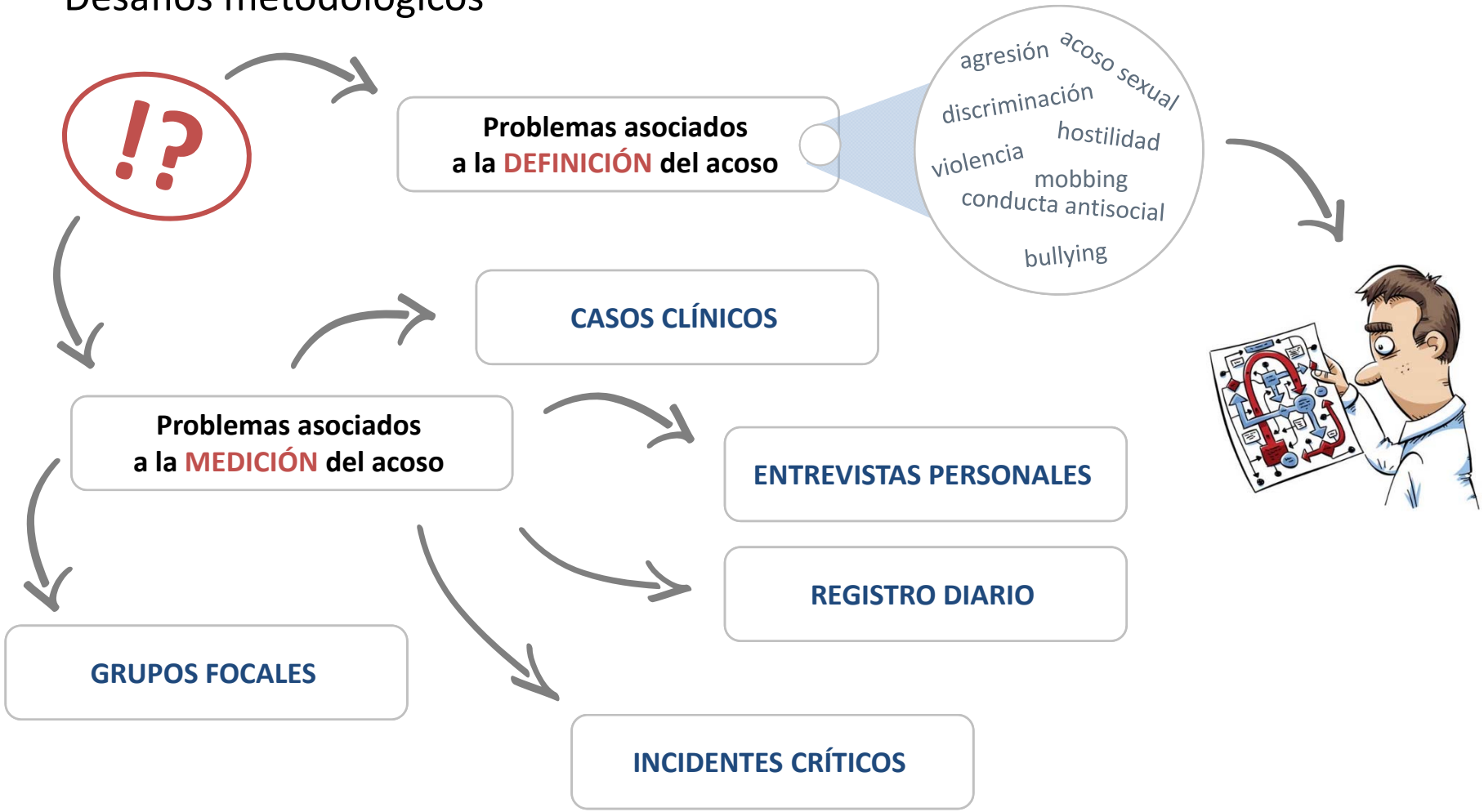
Desafíos conceptuales

	COMPORTAMIENTO INCÍVICO		SUPERVISIÓN ABUSIVA		ACOSO LABORAL		CONFLICTO INTERPERSONAL	
	r	SD	r	SD	r	SD	r	SD
SATISFACCIÓN LABORAL	-.40	.08	-.35	.12	-.39	.07	-.29	.06
INTENCIÓN DE ABANDONO	.36	.07	ND	ND	.35	.05	.33	.12
BIENESTAR PSICOLÓGICO	-.33	.15	-.31	.10	-.40	.06	-.35	.05
BIENESTAR FÍSICO	-.17	.15	ND	ND	-.32	.04	-.16	.10
COMPROMISO AFECTIVO	-.31	.11	-.26	.06	ND	ND	-.21	.14

Fuente: Herschcovis (2011)

Evaluación del acoso laboral

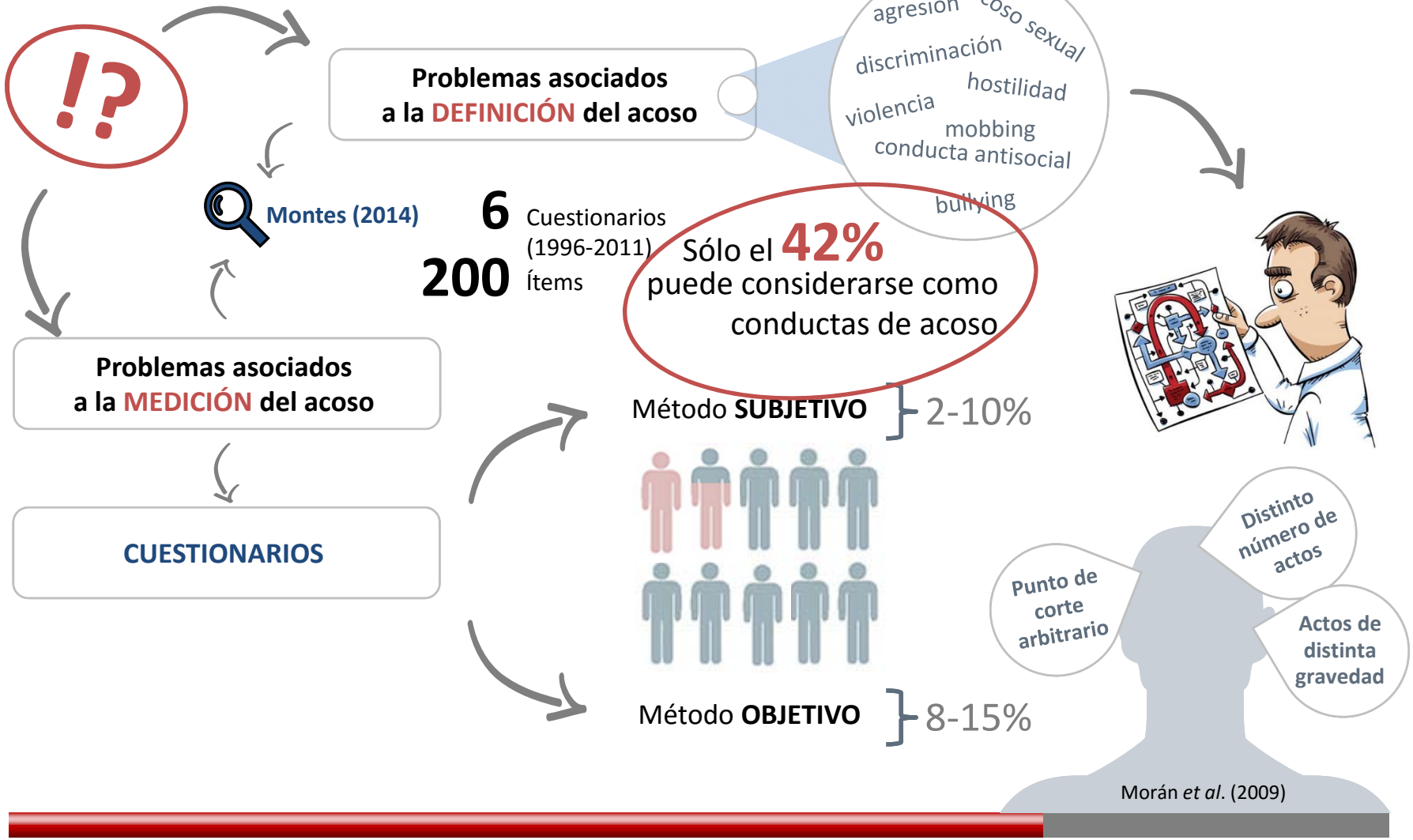
Desafíos metodológicos



Fuente: López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez y Montes (2009)

Evaluación del acoso laboral

Desafíos metodológicos



Evaluación del acoso laboral

Conclusiones

Implicaciones prácticas

Necesario ir más allá del (re)diseño de instrumentos diagnósticos
Vital desarrollar **METODOLOGÍAS DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN** del acoso **DE REFERENCIA**
Metodologías integrales de evaluación que permitan abordar la intensidad, intencionalidad y poder

Implicaciones teóricas

Compromiso con constructos diseñados
Necesario **COMENZAR** a investigarlos
(p.e., qué factores diferencian al comportamiento incívico del acoso)

Contacto

Prof. Dr. Carlos Montes Piñeiro

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
Universidad de Santiago de Compostela
Complejo Docente - Campus de Lugo
27002 – Lugo (España)

Tel: (+34) 982 824 801
Fax: (+34) 982 824 806

carlos.montes@usc.es