

INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO.

ACOSO LABORAL

DEFINICIÓN

LA FATIGA NERVIOSA, TAMBIÉN CONOCIDA COMO FATIGA MENTAL O AGOTAMIENTO MENTAL, ES UN ESTADO DE CANSANCIO EXTREMO QUE AFECTA LA CAPACIDAD COGNITIVA Y EMOCIONAL DE UNA PERSONA. SE CARACTERIZA POR UNA DISMINUCIÓN EN LA ENERGÍA MENTAL, DIFICULTAD PARA CONCENTRARSE, PROBLEMAS DE MEMORIA Y SENSACIÓN DE AGOTAMIENTO, INCLUSO DESPUÉS DE UN PERÍODO DE DESCANSO. A DIFERENCIA DE LA FATIGA FÍSICA, QUE SE DEBE AL ESFUERZO MUSCULAR, LA FATIGA NERVIOSA SE ORIGINA POR UN ESFUERZO MENTAL EXCESIVO, ESTRÉS PROLONGADO, PREOCUPACIONES CONSTANTES O SOBRECARGA DE INFORMACIÓN.

CAUSAS/FACTORES ASOCIADOS

LAS CAUSAS DEL ACOSO LABORAL SON DIVERSAS Y PUEDEN INCLUIR:

***FACTORES ORGANIZACIONALES:** ESTRUCTURAS JERÁRQUICAS RÍGIDAS, FALTA DE POLÍTICAS CLARAS CONTRA EL ACOSO, AMBIENTES LABORALES TÓXICOS O CULTURAS CORPORATIVAS QUE TOLERAN COMPORTAMIENTOS ABUSIVOS.

***FACTORES INDIVIDUALES:** PERSONALIDADES CONFLICTIVAS, ENVIDIAS, RIVALIDADES O DIFERENCIAS PERSONALES ENTRE EMPLEADOS.

***FACTORES LABORALES:** ALTAS DEMANDAS LABORALES, INSEGURIDAD EN EL EMPLEO O FALTA DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.

CONSECUENCIAS

EL ACOSO LABORAL PUEDE TENER EFECTOS DEVASTADORES TANTO PARA LA VÍCTIMA COMO PARA LA ORGANIZACIÓN:
PARA LA VÍCTIMA:
***SALUD FÍSICA Y MENTAL:** ESTRÉS, ANSIEDAD, DEPRESIÓN, INSOMNIO Y TRASTORNOS PSICOSOMÁTICOS.

***IMPACTO SOCIAL:** AISLAMIENTO SOCIAL Y DETERIORO DE RELACIONES PERSONALES.

***IMPACTO PROFESIONAL:** DISMINUCIÓN DE LA AUTOESTIMA, PÉRDIDA DE MOTIVACIÓN Y, EN CASOS GRAVES, ABANDONO DEL EMPLEO.

PARA LA ORGANIZACIÓN:
***REDUCCIÓN DE PRODUCTIVIDAD:** EMPLEADOS DESMOTIVADOS Y ABSENTISMO LABORAL.

***DAÑO A LA REPUTACIÓN:** PERCEPCIÓN NEGATIVA POR PARTE DE CLIENTES Y POTENCIALES EMPLEADOS.

***COSTOS ECONÓMICOS:** GASTOS ASOCIADOS A BAJAS LABORALES, ROTACIÓN DE PERSONAL Y POSIBLES LITIGIOS.

INTERVENCIÓN

PREVENCIÓN:
***POLÍTICAS CLARAS.**
***CAPACITAR A TODOS LOS EMPLEADOS SOBRE QUÉ CONSTITUYE EL ACOSO LABORAL Y CÓMO PREVENIRLO.**

DETECCIÓN TEMPRANA:
***CANALES DE DENUNCIA.**
***MONITOREO.**
***MEDIDAS CORRECTIVAS.**
***APOYO A LAS VÍCTIMAS.**
***ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO.**
***REINTEGRACIÓN LABORAL.**

INSTRUMENTOS PARA EVALUARLOS

EXISTEN DIVERSAS HERRAMIENTAS DISEÑADAS PARA MEDIR Y EVALUAR EL ACOSO LABORAL.

CUESTIONARIO LIPT-60
EL 'LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION' ES UN CUESTIONARIO DE 60 ÍTEMS QUE EVALÚA LA PRESENCIA E INTENSIDAD DE CONDUCTAS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

ESCALA CISNEROS
HERRAMIENTA QUE MIDE EL GRADO DE ACOSO PSICOLÓGICO SUFRIDO, INCLUYENDO ESCALAS PARA EVALUAR EL ESTRÉS POSTRAUMÁTICO Y LA INTENCIÓN DE ABANDONO PROFESIONAL.

CUESTIONARIO DE ACTOS NEGATIVOS (NAQ-RE)
INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA FRECUENCIA DE CONDUCTAS NEGATIVAS EN EL ENTORNO LABORAL, AYUDANDO A IDENTIFICAR POSIBLES CASOS DE ACOSO.

INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO)
HERRAMIENTA QUE PERMITE IDENTIFICAR Y EVALUAR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, PROPORCIONANDO UNA VISIÓN DETALLADA DE LAS DINÁMICAS LABORALES.