



Escala breve de Valoración de la Afectación (EBVA)

		B. Frecuencia					
		SI	NO	0	1	2	3
1. Nerviosismo	Sensación de Inquietud por nada en concreto	SI	NO	0	1	2	3
	Despertarse por la mañana intranquilo	SI	NO	0	1	2	3
	Preocupación a menudo sin motivo	SI	NO	0	1	2	3
2. Evitación	Inseguridad al tomar decisiones en trabajo	SI	NO	0	1	2	3
	Falta de interés en tareas antes interesantes	SI	NO	0	1	2	3
	Evitar las relaciones en el trabajo	SI	NO	0	1	2	3
3. Alteraciones Sueño	Despertar prematuro	SI	NO	0	1	2	3
	Sueño Interrumpido (más de una vez cada noche)	SI	NO	0	1	2	3
	Retraso en conciliar sueño (más de una hora)	SI	NO	0	1	2	3
4. Susceptibilidad	Sueño intranquilo (pesadillas, fatiga al despertar)	SI	NO	0	1	2	3
	Irritabilidad, facilidad para el enfado.	SI	NO	0	1	2	3
	Desconfianza en las personas que antes confiaba	SI	NO	0	1	2	3
5. Depresividad	Aumento de los conflictos con familia	SI	NO	0	1	2	3
	Apatía, falta de energía, cansancio constante	SI	NO	0	1	2	3
	Aumento del malestar a lo largo del día	SI	NO	0	1	2	3
6. Embotamiento	Sentimiento de Tristeza	SI	NO	0	1	2	3
	Sensación de no sentirse "yo mismo"	SI	NO	0	1	2	3
	Falta de concentración	SI	NO	0	1	2	3
	Pensamientos que vienen constantemente a la mente	SI	NO	0	1	2	3
	Insatisfacción con el propio rendimiento	SI	NO	0	1	2	3

¿Qué es la Escala Breve de Valoración de la Afectación?

Es una herramienta que se utiliza para medir el nivel de afectación psicológica del/la trabajador/a afectado/a por la conducta de acoso.

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>)

Así, este método se utiliza en el Momento 3, cuando aparecen todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral, incluso las incipientes, las no reiteradas en el tiempo, que hayan causado daño o sean susceptibles de causarlo.

Después de formar una Comisión formada por un representante de los/as trabajadores/as, un representante de la empresa y un técnico especializado externo, se inicia el procedimiento ya sea de parte o "de oficio" y una vez tramitada la denunciada comienza la investigación pudiéndose recurrir para conocer el nivel de afectación psicológica de la persona aquejada a esta Escala.

¿Para qué sirve?

La EBVA sirve para medir cómo la persona afectada por una situación de violencia laboral ha percibido dicha situación y se ha manifestado sintomatológicamente.

¿Cómo se ha de hacer?

La EBVA ha de ser realizada por la Comisión tras entrevistar a la persona afectada por una conducta de violencia laboral. Es una escala heteroaplicada, es decir,

que no la puede contestar la persona afectada sino un profesional-técnico de prevención, delegado de prevención, o responsables del procedimiento- ya que tiene como objetivo la evaluación sintomática del/la trabajador/a afectado/a en un espacio de tiempo determinado.

La escala está compuesta por 20 afirmaciones agrupadas en 6 síntomas de valoración:



Con la Financiación de:
DI-0007/2013



- Nerviosismo
- Evitación
- Alteración del sueño
- Susceptibilidad
- Depresividad
- Embotamiento.



Cada síntoma se asocia con una escala dicotómica de existencia- SI o NO- y con una escala tipo Likert de identidad (de 0 a 3).

La escala se presenta -por un lado-, en una tabla con 8 columnas, las dos primera son los síntomas, la columna A es la valoración de la existencia de síntomas y la columna B expone la frecuencia:




Columna Síntomas	Columna de manifestaciones del síntoma	Columna A: Existencia		Columna B: Frecuencia			
Nerviosismo	Sensación de inquietud...	Si	No	0	1	2	3

Por otro lado, se presentan dos tablas más que es donde se colocar los resultados de esta primera tabla.

Número total síntomas		A	B	C	D
		0 a 5	3 a 5	6 a 9	10 o +
Frecuencia	1.-Nerviosismo	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	2.- Evitación	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	3.-alteración Sueño	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	4.- Susceptibilidad	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	5.-Depresividad	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	6.- Embotamiento.	0 a 2	3 a 5	6 o +	
Total frecuencia		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o +

	A	B	C	D
Síntomas Críticos	0	1 a 2	3 a 4	5 o +
Frecuencia Crítica	0	1 a 2	3 a 4	5 o +

Podemos distinguir varios pasos o fases en su desarrollo:

- **Fase de relato libre:** se pregunta a la persona afectada sobre los cambios que ha experimentado en los últimos meses sobre su estado de salud y estado de ánimo.
- **Fase de ampliación:** se anotan los cambios en la-Columna A- y se pregunta explícitamente por aquellas cuestiones que no ha nombrado.
- **Fase de frecuencia:** se pregunta sobre la frecuencia con la que ha ocurrido, utilizando el criterio de 3 meses.
- **Fase de corrección:** la corrección es un sumatorio de los síntomas de afectación,
 1. se puntúa con 1 cada respuesta Si y se anota en la casilla de los síntomas ( en el ejemplo)
 2. Se suma la intensidad de frecuencia y se anota en la casilla de total de frecuencia ( en el ejemplo)
 3. Se anota los Sí de la zona sombreada () y se ponen en la casilla de **Síntomas críticos**.
 4. Se anota el número 3 de la columna de frecuencia y se pone en la casilla de **Frecuencia crítica**.
- **Resultados:** la solución se toma en función de las puntuaciones obtenidas en las columnas A, B, C, y D, siendo la interpretación: si la persona afectada presenta una puntuación alta, en la casilla D, se recomienda una actuación inmediata de tratamiento con un médico/ psicólogo; si los resultados se sitúan en la casilla C, se recomienda la atención de médico/psicólogo. Si los resultados se encuentran en la casilla A y/o B no se hace necesario una actuación especial.

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



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

