

Jornada sobre "Mobbing: violencia psicológica en el trabajo" Barcelona, 28 de septiembre de 2000

Índice

- [n Contexto](#)
- [n Definición](#)
- [n Orígenes](#)
- [n Consecuencias](#)
- [n Actuaciones](#)
- [n Acoso sexual](#)
- [n Conclusiones](#)

Contexto

Estudios realizados en Europa indican que la población afectada por mobbing en el continente alcanza unos 12 millones de personas, lo que representa un 8.1% de la población activa; los afectados se reparten en un 7% hombres y un 9% mujeres. En el Estado Español se calcula que los personas que sufren mobbing alcanzan a 1.5 millones. Es muy posible que existan muchos casos que afectan a alteraciones de la personalidad que se interpretan como mobbing.

Desde el punto de vista de la antropología, según Manuel Delgado de la Cruz, la naturaleza humana requiere de control para evitar conductas crueles, "marcar" a alguien sin ninguna razón aparente podría estar en la etiología de la conducta humana, personas que sirven como ejemplo lógico a partir de un determinado momento se las trata como indeseables.

La víctima de estas situaciones puede llegar a creer que lo que dicen de él/ella es verdad y puede llegar a identificar con los comportamientos y valores que se le atribuyen.

Un fenómeno social ha de tener una causa social, no puede existir una causa individual. Según Manuel Delgado, la naturaleza humana hace que siempre se busquen "chivos expiatorios".

[Volver al Índice](#)

Definición

El mobbing, según Manuel Fidalgo del INSHT, se debería contextualizar en el ámbito **laboral**: las malas relaciones personales en el trabajo representan una fuente de estrés.

La situación de mobbing se podría comparar al ataque que un animal sufre por parte de un grupo.

Hablamos de mobbing cuando dos o más personas ejercen violencia psicológica de forma **sistemática** y **prolongada en el tiempo** (se estipula un mínimo de 6 meses) contra una persona en el lugar de trabajo, lo que en España se ha venido a tipificar como acoso laboral.

Para que exista mobbing debe darse una **relación asimétrica de poder**. Éste no tiene que ser necesariamente jerárquico, puede ser también de experiencia adquirida, e incluso en ambos sentidos, del "poderoso" al "débil", del "débil" al "poderoso", o entre

del mismo rango jerárquico.

Las formas de expresión más comunes son:

- 1 Acciones contra la reputación o la dignidad.
- 1 Acciones contra el ejercicio de su trabajo.
- 1 Manipulación de la comunicación o la información.
- 1 Acciones de iniquidad.

[Volver al Índice](#)

Orígenes

Según Esperanza Menchón, Jefa del Dpto. de Psicología Aplicada de MU las causas de la aparición del mobbing, como riesgo laboral, hay que buscarla

- n Factores de riesgo psicosocial, específicamente, en el entorno relacion trabajo y en una inadecuada gestión de los conflictos interpersonales superiores.

Supervisión y trato recibido

Relación con el jefe, con los subordinados y/o compañeros

Clima del grupo ...

- n Factores de riesgo por la organización del trabaj.

Presiones y carga de trabajo

Sistemas y procedimientos de trabajo

Contenido de la tarea

Definición de funciones y responsabilidades

Fases de desarrollo:

- n Fase de aparición del conflicto: Ataques suaves
- n Fase de instauración de mobbing: Se intensifican las conductas violenta:
- n Fase de intervención de la empresa: Después de un período de tie (RR.HH, etc.) interviene. Normalmente demasiado tarde.
- n Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: Se llega a un diagn psicopatológico que debe ser tratado. La víctima abandona la vida la sucesivas bajas (quizás disfrazadas de depresiones).

Favorecen la aparición del mobbing ciertas creencias de la dirección de que un autoritario que presiona sistemáticamente a los subordinados permite máxima; también lo propician nuevas formas de trabajo que persiguen optimi sin tener en cuenta el factor humano, generan tensión y crean así las condi

para que emerja.

El agresor acostumbra a ser un "triunfador" en el ámbito empresarial (agresor sin piedad hacia la víctima,...), mientras que al agredido se le "percibe como que no se caracterizaban por ser particularmente débiles, sino al contrario, comienza cuando la víctima reacciona contra el autoritarismo y no se deja a las circunstancias o la presión a la que están sometidos las hace convertirse e

La evolución social, empresarial y tecnológica puede provocar mobbing sociedad se le da mayor relevancia a los factores económicos que a los factores

En muchos casos el mobbing aparece porque no existen canales de comunicación en la organización.

[Volver al Índice](#)

Consecuencias

Las consecuencias negativas del mobbing afectan tanto al trabajador como a la comunidad del individuo.

- n Las consecuencias en la persona son daños en la salud física y psicológica: ansiedad, estrés, depresión, etc.
- n Las consecuencias para la empresa son importantes:

Una disminución del rendimiento

El enrarecimiento del clima laboral

Mayor siniestralidad laboral

Muchas veces el mobbing provoca que el trabajador acabe marchándose de la

[Volver al Índice](#)

Actuaciones

Se pueden distinguir dos tipos de actuación ante el mobbing:

- n Actuación correctiva: Tratar de paliar los efectos negativos cuando ya hay síntomas de mobbing.
- n Actuación eminentemente preventiva: Actuar antes de que aparezcan los factores que incitan al mobbing.

Se debería formar a los directivos y mandos de las empresas (a través de foros en las carreras universitarias, en los cursos de Técnico de Prevención de Riesgos, etc.) para que sepan mediar efectivamente en los conflictos entre los que pueden llevar al mobbing.

[Volver al Índice](#)

Acoso Sexual

El término Acoso sexual en el Trabajo apareció en los 70's en EUA, y tiene dos muy importantes: Se trata de una **situación que la víctima no desea**, y es un **objetivo** (lo cual lo hace difícil de evaluar).

Se deben distinguir dos formas de acoso sexual en el trabajo, pero diferentes

- 1 Chantaje sexual: Realizados por un superior, y pueden afectar negativar
- 1 Acoso sexual ambiental: Las dos partes tienen igual rango.

En el año 1986 Michel Rubenstein definió tres ámbitos de acoso sexual:

- 1 Conducta física.
- 1 Conducta verbal.
- 1 Conducta no verbal.

La última es la menos intuitiva y más desconocida como tal, pero sería por eje fotos pornográficas, silbidos, gestos obscenos, etc.; actos que pueden incomo

El acosador sexual es, en la mayoría de casos, un hombre. Éste no se enamora simplemente ejerce un abuso de poder. Es muy probable que al cabo de un ti con otra víctima.

La víctima, eminentemente mujeres (aunque existen casos de hombres), acost débil, no ya física o mentalmente, sino que puede venir motivado por una situ precaria.

La víctima no busca que despidan o represalien al acosador, **sólo quiere que e** Puede ser que incluso llegue a tener sentimiento de culpa por la situación que

Los **costes** generados por el acoso sexual son el incremento del índice de abse clima laboral malo.

Las empresas deben hacer una declaración de principios en la que quede expli tolerará el acoso sexual a ningún nivel, y esta información se debe difundir po empresa, empezando por los directivos, pasando por los mandos y llegando a trabajadores.

Conclusiones

Dentro del ambiente de trabajo puede llegar a producirse un tipo de violencia caracterizada por una intención discriminatoria hacia un trabajador/a por part incluso de sus propios compañeros; este fenómeno se define como Mobbing, t equivalente a ataque o agresión y que fue utilizado a principios de los años 80 sueco Heinz Leyman para definir el fenómeno de hostigamiento que se presen empresas hacia algunos de sus trabajadores.

El Mobbing puede golpear sin distinciones todos los niveles jerárquicos, tanto mujeres, jóvenes y seniors, y en general a cualquier trabajador, llegando a ca condición de extrema incomodidad, e incluso llegar al desmoronamiento del e psicológico de la víctima.

Al ser un fenómeno degenerativo es decir que a medida que transcurre el tien

acentuando, se pueden definir algunas fases de su desarrollo:

La **primera fase** durante la cual se evidencian las señales premonitorias del Mobbing y presenta como primer síntoma, el cambio repentino de una relación que en un momento se consideraba neutra o positiva entre los colegas y superiores; este cambio es motivado por la envidia, los celos, la competición...,etc o tal vez debido a la exclusión del empleado o la inclusión de una nueva persona dentro del grupo, puede llevar a que el empleado sea criticado por la forma de hacer su trabajo que hasta el momento era bien aceptada.

En la **siguiente fase** se desarrolla propiamente el Mobbing; la víctima aguanta las agresiones de superiores y/o colegas. Las agresiones de casi cada día tienen el objetivo de humillar a la persona en cuestión y en este momento los ataques tienen la función de: ofrecer a la víctima mediante calumnias, exponiéndola al ridículo, el impedirle una adecuada comunicación, evitando al máximo que se exprese de manera que se excluya socialmente al individuo impedirle el desarrollo normal del trabajo o hacerlo ineficaz asignando tareas insignificantes o humillantes; e incluso con intención amenazadora.

La **tercera fase** ocurre cuando la situación es reconocida y manejada por la dirección o personal de la empresa, es decir cuando el caso pasa a ser "oficial". Muy a menudo se le indagan a sus colegas y jefes para solicitarles información al respecto, estos preguntan a la víctima y aducen que la causa principal del problema es su personalidad y carácter, descalificando cualquier opinión o juicio que ésta pueda haber generado.

Por último, llega el punto en el cual se "aisla a la víctima" totalmente del ambiente de trabajo que ocurre a su alrededor, la víctima va inexorablemente a un periodo de aislamiento debido a la alteración del equilibrio socio emotivo y psicofisiológico.

Si el Mobbing no se reconoce a tiempo, mas allá de un decaimiento del funcionamiento del trabajo, puede llevar incluso al despido, al abandono voluntario del trabajo y en casos serios incluso al suicidio.

También la organización sufre los efectos que se derivan del Mobbing, ya que cuando llegan a afectar directamente la productividad, se incrementa el absentismo, la disminución en la calidad del trabajo, se presenta pérdida de profesionalismo y disminución de la calidad de vida laboral.

¿Cómo actuar entonces para prevenir y resolver este problema? - En primer lugar es necesario informar y sensibilizar a los trabajadores y empresas de modo que se puedan identificar a tiempo los factores premonitorios y evitar por lo tanto que se descomponga el ambiente de trabajo. En caso de detectarse se debe elaborar una estrategia de intervención tanto desde el punto de vista psicológico como legal.

A nivel psicológico puede ser útil una terapia de rehabilitación, con el fin de recuperar la autoestima de la persona y ponerla en una posición adecuada para poder resolver el problema con eficacia, también es recomendable participar en grupo de autoayuda donde es posible intercambiar experiencias y testimonios. En cuanto al punto de vista legal, en países como Suecia cuentan con legislaciones que garantizan que en las compañías se establezcan planes y controles **antimobbing**, o figuras como el "responsable de emergencia" cuya función es garantizar la protección moral del trabajador.

Creemos que es necesario luchar contra este problema que en el año 2000 afectaba a aproximadamente, según estudios, a un 10% de los trabajadores de la UE.

[Volver al Índice](#)