

FICHA INFORMATIVA DE RIESGOS DEL MOBBING

INFORMACIÓN.

¿QUÉ ES?

☐ El **síndrome de Mobbing**, o acoso psicológico, hace referencia a un comportamiento negativo, hostil o intimidatorio seguida frente a un trabajador en el marco de su relación por cuenta ajena, que puede ser llevada a cabo por un individuo o por varios, y que este individuo o individuos pueden ser tanto el propio empleador, como su representante o mando intermedio, o incluso sus propios compañeros de trabajo con una posición de facto superior. Estas conductas deben repetirse al menos una vez por semana durante un período mínimo de seis meses.



☐ El principal objeto es:

- Hacerle el vacío al trabajador.
- Provocar su humillación.
- Conseguir el alejamiento definitivo del lugar del trabajo.

QUIEN LA SUFRE

☐ No existe un consenso respecto al perfil de la víctima. Aunque algunos caracteres de la personalidad como:

- Autenticidad,
- Autonomía,
- Inocencia,
- Honradez o
- Dependencia afectiva; pueden predisponer a este papel.

CAUSAS

- ☐ **Aspectos organizativos**; frecuentes reestructuraciones o cambios en la organización.
- ☐ **Características de la dirección**, falta de preparación de los superiores para gestionar conflictos, inexistencia de códigos de conducta o de procedimientos de resolución de conflictos.
- ☐ **Relaciones interpersonales**; relaciones con los compañeros pobres, con los supervisores, etc.
- ☐ **Desempeño de roles**; escasas posibilidades de participación, conflicto de rol, ambigüedad de rol; desempeñar tareas que no pertenecen a tu cargo, etc.

SINTOMAS

- ☐ Actitudes y comportamientos defensivos por parte del afectado.
- ☐ Comienza a producirse un deterioro en la confianza en sí mismo y en sus capacidades.
- ☐ Destrucción de su autoestima.
- ☐ El afectado/a desarrolla sentimientos de culpabilidad y vergüenza.
- ☐ Comportamientos patológicos.
- ☐ La víctima es estigmatizada.

CONSECUENCIAS

INDIVIDUO

- ☐ Recuerdos obsesivos.
- ☐ Pesadillas y estrés post-traumático.
- ☐ Necesidad de evitar el lugar y los recuerdos del trabajo.
- ☐ Trastornos del sueño (dificultades para dormirse, sueño inquieto y perturbado, despertar temprano).
- ☐ Irritabilidad, agresividad, ataques de ira.
- ☐ Hipersensibilidad (sentimentalismo) y desánimo.
- ☐ Sentimientos de inseguridad.
- ☐ Decaimiento, tristeza, depresión, accesos de llanto.
- ☐ Alteraciones y sentimientos de agotamiento emocional (no poder soportar más la situación).
- ☐ Deterioro de las relaciones extralaborales, especialmente las conyugales y de pareja.
- ☐ Propensión de abandono de trabajo.

La excesiva duración de la situación termina provocando cuadros depresivos graves, enfermedades psicosomáticas, insomnio, drogodependencias e incluso suicidios.

PREVENCIÓN ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA PREVENCIÓN.

- ☐ Establecer una declaración de principios y la política empresarial respecto al acoso, incorporándolo al régimen disciplinario.
- ☐ Determinar un método de análisis y resolución de conflictos colectivo o interpersonal en el interior de la empresa.
- ☐ Potenciar la participación de los representantes de los trabajadores en este tema, y en general en lo referente a riesgos psicosociales.
- ☐ Diseñar una política de comunicación fluida, transparente, justa y participativa, especialmente en los procedimientos de selección de personal y de promoción.
- ☐ Estructurar y concretar las funciones y responsabilidades de cada puesto, evitando ambigüedades y posibles conflictos de competencias.
- ☐ Incorporar al plan de formación e información en la empresa los aspectos relativos al acoso psicológico y a riesgos psicosociales en general.
- ☐ Formar a directivos y mandos intermedios en habilidades sociales en comunicación, asertividad, empatía, técnicas de trabajo en equipo y técnicas de resolución de conflictos.
- ☐ Incrementar los niveles de autonomía, capacidad de decisión y control sobre el propio trabajo.
- ☐ Implementar mecanismos de motivación y reconocimiento de los empleados.

LA SEGURIDAD ES COSA DE TODOS