

¿Qué es el acoso psicológico en el trabajo?

Es aquella situación que se produce en el entorno laboral y consiste en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Los elementos principales del acoso moral son:

- ✚ La continuidad en el tiempo
- ✚ La reiteración en el comportamiento
- ✚ La intencionalidad de hacer daño (humillar, abusar, amenazar)

El acoso moral en el trabajo también se denomina mobbing, bossing, psicoterror laboral, hostigamiento psicológico en el trabajo.

Características del acoso psicológico

El acoso psicológico en el trabajo se caracteriza por presentar los siguientes elementos:

- ✚ Es una forma de estrés laboral cuyo origen no está en las condiciones de trabajo sino en las relaciones interpersonales.
- ✚ Persigue la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima.
- ✚ Tiene un carácter consciente y deliberado de producir daño psicológico.
- ✚ Cuenta con el silencio o la complicidad de los compañeros de la víctima (testigos mudos).
- ✚ Tiene efectos devastadores a nivel psicológico y físico sobre las víctimas.

Clases de acoso psicológico

Descendente: el acosador es un superior jerárquico. Se da con frecuencia por la posición de poder y la facilidad que tiene el jefe para acosar a la víctima pretendiendo de esta manera destacar frente a sus subordinados y mantener su posición en la jerarquía laboral.

Ascendente: el acosador es un subordinado que ataca a un superior jerárquico. Este tipo de acoso se suele dar cuando los sistemas de promoción no están claros, se asignan los puestos "a dedo" y el trabajador no asume la autoridad de su superior. También puede darse cuando un trabajador pasa a ser jefe de sus compañeros y estos no están de acuerdo con la elección o cuando se incorpora a la jefatura una persona cuyos métodos no son aceptados.

Horizontal: el acosador y la víctima tienen el mismo nivel jerárquico. Las causas se encuentran en no acatar las reglas del grupo o ser más competente, celos, envidias. El acosador busca entorpecer el trabajo del compañero con el fin de deteriorar su imagen profesional e incluso atribuirse méritos ajenos a sí mismo.



Formas de expresión del acoso psicológico

Las formas de expresión del acoso psicológico son múltiples y muy variadas. Leyman distingue 45 comportamientos hostiles propios del acoso que se pueden clasificar en 5 apartados:

Acciones para desacreditar personal y profesionalmente:

Estas conductas se centran en cuestionar las decisiones del acosado, criticar su trabajo, ocultar información sobre el trabajo, mofarse de su vida privada, de sus convicciones religiosas, de su estilo de vida, imitar sus gestos, su voz, en difundir rumores, etc.

Acciones para limitar las posibilidades de relación social:

Estos comportamientos incluyen no hablar nunca con el acosado e impedir a los compañeros que le dirijan la palabra, asignarle un puesto de trabajo aislado, retirada del teléfono y el ordenador, no avisarle para reuniones informales etc.

Acciones para reducir o saturar la empleabilidad de la víctima:

Estas conductas incluyen la no asignación de tareas o a encomendar exceso de trabajo, tareas difíciles, sin sentido, monótonas, degradantes, tareas contra sus principios o demandas contradictorias, tareas por encima o por debajo de su cualificación profesional, etc.

Acciones para reducir las posibilidades de comunicación:

Estos comportamientos incluyen el no comunicarse con el acosado, rechazar todo contacto con él, incluido el visual, interrumpirle continuamente para impedir que se exprese, ignorar su presencia, etc.

Acciones que afectan directamente a la salud física o psíquica:

Entre estas conductas se encuentran los insultos, gritos, amenazas, agresiones menores, se ocasionan desperfectos en sus bienes (coche, puesto de trabajo, domicilio), se asignan le trabajos especialmente peligrosos, terror telefónico etc.

Causas del acoso psicológico en el trabajo

Los aspectos que favorecen la aparición de este tipo de conductas hostiles en las empresas suelen estar relacionados con la organización del trabajo y con la gestión que de los conflictos hace la organización.

En relación con la organización del trabajo, algunas de las situaciones que pueden generar este riesgo psicosocial son:

- ✚ Inexistencia en la organización de unas normas morales (Código de Conducta) e indicaciones claras sobre conductas consideradas intolerables.
- ✚ Empleo inseguro
- ✚ Malas relaciones interpersonales
- ✚ Canales inadecuados de comunicación
- ✚ Flujos pobres de información
- ✚ Deficiencias en la política de personal
- ✚ Estilos de supervisión autoritarios

El acoso psicológico puede agravarse debido a factores como la discriminación, la intolerancia, problemas personales etc.



Consecuencias del acoso psicológico

El acoso psicológico puede llegar a causar daños muy graves, no solo para el trabajador afectado sino también para su familia, para la organización y para la sociedad

Consecuencias para el trabajador afectado:

- ✚ Psíquicas: ansiedad, depresión, falta de autoestima, fobias, culpabilidad, sensación de peligro, miedo continuo, agresividad.
- ✚ Físicas: dolores musculares, cefaleas, alteraciones del sueño y del apetito, problemas gastrointestinales.
- ✚ Sociales: aislamiento, alteraciones de la vida social.

Consecuencias para el entorno familiar:

- ✚ Deterioro de las relaciones familiares, de pareja, con los hijos.
- ✚ Las derivadas de tener un miembro desmotivado, amargado y con posibles trastornos psicológicos.

Consecuencias para la organización:

- ✚ Absentismo.
- ✚ Deterioro del clima social y las relaciones interpersonales.
- ✚ Disminución de la calidad y la productividad.
- ✚ Aumento de accidentes e incidentes.
- ✚ Incremento de enfermedades y bajas laborales.

Prevención del acoso psicológico

Hay una serie de medidas que se deberían aplicar antes de que se produzca una situación de acoso psicológico, tales como:

- ✚ Fijación de normas morales y redacción de un Código de Conducta con indicación de actitudes intolerables, que será conocido por todos los integrantes de la empresa.
- ✚ Elaboración de un Protocolo Antimobbing; se trata de un documento que busca la defensa de los derechos de los trabajadores y establece el procedimiento de queja, el tipo de conductas por las que se puede iniciar el proceso y ante quien debe presentarse la queja. Es muy importante que este documento garantice la confidencialidad.
- ✚ Fomentar el trabajo en equipo y el trato respetuoso.
- ✚ Potenciar el apoyo social
- ✚ Diseño de canales de comunicación fluidos y eficaces.
- ✚ Diseño adecuado de los puestos, evitando los conflictos de competencias.
- ✚ Formación de directivos y mandos intermedios en técnicas de resolución de conflictos y habilidades sociales.

¿Cómo actuar ante una situación de acoso psicológico?

Si un trabajador se encuentra ante una situación de acoso psicológico en el trabajo, puede llevar a cabo alguna de las siguientes acciones:

- ▶ Puede informar de la situación a los superiores, al servicio de prevención de la empresa y/o a los representantes de los trabajadores para que se inicie una investigación discreta y objetiva de los hechos ocurridos e intentar resolver el conflicto.
- ▶ Puede iniciar acciones por la vía administrativa, denunciando la situación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ▶ Puede iniciar acciones por la vía judicial.



RECUERDA:

El conflicto no se va a solucionar solo y el daño causado será mas grave cuanto mayor sea el tiempo de exposición a la situación de acoso.