

Mobbing: acoso en el trabajo; la verdad está ahí fuera... y aquí dentro. / Guiones de radio.

Los días anteriores tocamos temas que eran más de la especialidad clínica de la psicología. Ahora tocamos un tema que es más de la especialidad de psicología laboral y de las organizaciones.

Mobbing, bullying, acoso laboral, *burnout*,...: Torre de Babel de las “enfermedades laborales emergentes” (recordando a “las de verdad”: ébola, SIDA, “vacas locas”, etc)

NO son enfermedades. Son **situaciones** que se dan en entornos organizacionales, sociales y laborales. Esas situaciones PUEDEN provocar trastornos y enfermedades en las personas. ADEMÁS, afectarán al buen funcionamiento de la organización o del trabajo.

El “burnout” o “síndrome del quemado por el trabajo” es una forma de estrés laboral crónico, que sobre todo se da en personas que atienden a otras personas (profesores, enfermeras, médicos, psicólogos, trabajadores sociales, policías, ventas, familias que cuidan a personas con enfermedades degenerativas, etc).

Actualmente hay sentencias del Tribunal Supremo que lo definen como accidente de trabajo. La Unión Europea ha hecho serias recomendaciones para que sea atendido, por ejemplo, el que afecta al personal sanitario.

Pero *burnout* no es *mobbing* ni *bullying*. Son cosas distintas. Hoy vamos a hablar del *mobbing*, traducido por “acoso laboral”.

El Mobbing o “acoso laboral” algunos lo llaman “psicoterror laboral” / “hostigamiento psicológico”.

Los estudios adelantan que está afectando a un 10% -15% de los trabajadores.

¿Qué es?:

Acciones de persecución dirigidas de forma sistemática contra un trabajador para romper la integridad del trabajador, y que cambie de puesto, trabajo, o simplemente se marche de la organización.

No es una bronca del jefe, o que surja un problema determinado. Es sistemático, y durante tiempo. Tampoco es “acoso sexual”.

¿Quiénes son los acosadores?

- los jefes, normalmente con la colaboración de los compañeros de la víctima,
- los propios compañeros
- incluso por algunos subordinados.

¿Qué acciones? Acusarle o insinuar. Impedirle expresarse. Distorsionar su trabajo, desvalorizarlo, desacreditarlo. Ocultar los logros, ventilar los errores y exagerarlos, romper la privacidad. Sobrecargarle de trabajo, pero si dar guía, o recursos para poder hacerlo
Quitarle todo el trabajo, sin explicaciones, relegándolo a un plano de “invisibilidad”
Asignarle funciones de una categoría inferior, quitarle las propias.
Quitarle el lugar de trabajo, o los medios para trabajar (teléfono, mobiliario, etc)
Impedirle el acceso a datos de su trabajo
Humillarle delante de otros trabajadores.
No comunicarle nada, aislarlo.

¿Qué repercusiones puede tener?

Si la persona no se defiende, puede generarse una especie de remolino que la puede llevar a sufrir depresiones, trastornos de ansiedad, obsesivos o fóbicos, alteraciones del sueño y de la alimentación, sentimientos de irrealidad, confusión y despersonalización, disminución de su capacidad cognitiva (memoria, atención, concentración, etc),...

Se produce poco a poco. Muchas veces la víctima “no se lo puede creer”, piensa que “es que las cosas en los trabajos son así”, (y los acosadores también...).

¿Por qué la colaboración de los compañeros?

- sobrevivir y conservar el puesto de trabajo (que llaman luego a casa de la víctima para mostrar solidaridad).
- celos
- ser promocionado
- congraciarse con el jefe o los compañeros
- debilidad
- “no buscarse problemas”, “que cada palo aguante su vela”

¿Qué se puede hacer?

Prevenir.

Hablar con el jefe de lo que está ocurriendo.

Acumular pruebas.

Denunciar.

Cosas para la víctima.

Cosas para las organizaciones / empresas. Formar a los directivos.

El INSHT tiene directivas sobre el mobbing

Se están dando indemnizaciones judiciales de 10 millones de pesetas