

# ABORDAJE DEL "MOBBING" O ACOSO MORAL

AUTORA: EVA MARÍA ARTIME RÍOS

RESIDENTE DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO. CENTRO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. MÁLAGA.

## Introducción

El mobbing o acoso laboral es un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos (al menos, 1 vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo de hacerle el vacío. Afecta al 5% de la población laboral, especialmente a mujeres, según datos de la IV Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo. El Barómetro Cisneros II, sin embargo, obtiene una incidencia del 16% en población activa de la Comunidad de Madrid, región donde se han descrito las cifras más elevadas de mobbing en España.

## Objetivos

- Analizar los predictores o situaciones que derivan en mobbing.
- Describir estrategias personales para ayudar a superar el mobbing.

## Material y Métodos

Búsqueda bibliográfica limitada a los últimos 5 años, en las siguientes bases de datos: PUBMED, CINAHL y WOK.

Recopilación de estudios basados en la evidencia científica. La estrategia de búsqueda fue: ("Bullying"[Mesh] OR "Mobbing") AND "Workplace"[Mesh].

## Resultados

### SITUACIONES QUE DERIVAN EN MOBBING

Factores relacionados con la organización del trabajo	Conductas hostiles en la atmosfera laboral	Factores de riesgo individuales (Acosador)
Estructura jerárquica	Comunicación: Se impide a la víctima expresarse y se le interrumpe cuando habla	Ausencia de sentimientos de culpabilidad
Ausencia de interés y apoyo por parte de los superiores	Aislar a una persona: No saludar, alejarla de sus compañeros	Actitudes y comportamientos arrogantes
Métodos de trabajo y producción extremadamente pobres	Desacreditar la capacidad personal y laboral: Asignar a la víctima trabajos por debajo de su capacidad profesional y tareas sin sentido dentro del puesto de trabajo	Personalidad inestable: rasgos de narcisismo, neuroticismo, impulsividad, inseguridad y complejos de inferioridad.
Cargas excesivas de trabajo y deficiente organización diaria del trabajo	Desprestigiar la reputación de la persona : El acosador levanta rumores sobre la víctima	Ineficacia para hacer frente a situaciones difíciles
Flujos pobres de información o comunicación inexistente	Ridiculización y daño a su dignidad: Ataques verbales, amenazas, burlas y críticas de la vida privada	Bajo nivel de asertividad y falta de empatía (Fingen entender los sentimientos de los demás)
Trabajo con bajo contenido	Acciones de iniquidad: Diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo, desigualdades remunerativas	Mediocridad profesional
Conflictos de rol		

### ¿Cómo salir del mobbing?



## Conclusiones

- Las situaciones que derivan en mobbing son susceptibles de ser manifestadas de muy diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos, por lo que resulta imprescindible conocer los síntomas del mobbing para su reconocimiento temprano.
- Las estrategias para afrontar el acoso psicológico en el trabajo serán diferentes en cada caso y dependerán de la situación concreta que deriva a mobbing, por lo que incluirán una descripción precisa del fenómeno, así como modelos teóricos e empíricos que permitan interpretar la situación.
- Las organizaciones deberían crear un código ético de conducta así como establecer un protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso.
- Necesidad de un mayor análisis y conocimiento del término acoso moral o mobbing para una mejor regulación en el ordenamiento jurídico: Incluyéndolo como delito en el código penal, reconocimiento de las consecuencias como enfermedad profesional, e incluyéndolo como riesgo profesional que se debe prevenir dentro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.