

DETECCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO LABORAL

INTRODUCCION

El mobbing podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado.

Tendremos que actuar como mediador entre acosador y acosado, y hacerles ver que si continúa esta situación puede desencadenar en una falta administrativa pudiendo llegar a ser una falta penal.

OBJETIVOS

DETECTAR A TIEMPO EL MOBBING

Al constituir un problema que se da a lo largo del tiempo. Se han descrito cuatro fases en el desarrollo de este problema en el ámbito laboral:

Primera fase o fase de conflicto.

Segunda fase o fase de mobbing o de estigmatización: por una de las partes en conflicto, de comportamiento hostigador descritas anteriormente.

Tercera fase o fase de intervención desde la empresa.

Cuarta fase o fase de marginación o exclusión de la vida laboral: en este periodo el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado.

RESULTADO

Detectar cuando el afectado perciba que sus hostigadores tienen la intención explícita de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante.

Mejorar el afrontamiento del individuo cuando le surjan estas situaciones para modificar su entorno social.

Controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso.

Evitar el fracaso en el afrontamiento de las situaciones.

Control de la ansiedad para que no desencadene en una patología propia del estrés, que se va cronificando y agravando progresivamente.

Detectar y prevenir las distintas fases del mobbing.

Disminuir el número de bajas en la empresa.

Mejorar el rendimiento de la empresa.

Evitar que surjan nuevos casos de mobbing.

Mejora del afrontamiento del trabajador acosado.

CONCLUSIONES

El desarrollo de todas estas fases implica la no resolución del problema en ninguna de ellas. Con la nueva reforma laboral, en la que se abarata el despido, será difícil que concluya las cuatro fases del mobbing. Y una de nuestras tareas en la empresa es evitar que surjan el mobbing, ya sabemos el perfil del posible acosador o acosadores y también la persona que podría sufrir mobbing.