

Plataforma en la Comunidad de Madrid
contra los riesgos psicosociales y la
discriminación laboral

Guía de apoyo

Para
conocer que
es el acoso
laboral o
mobbing



PRIDICAM

Formas de acoso laboral

Horizontal

Vertical descendente (bossing)

Vertical ascendente

Mixto

Entre compañeros.

De superior a subordinado.

De subordinados a superior (poco habitual).

De superior a subordinados con la colaboración de los compañeros del acosado.

De compañeros a compañeros, con el conocimiento del superior, sin intención de evitarlo.

Perfiles del acosador y acosado

Acosador

Personalidad psicopática (sin sentimiento de culpa).

Envidioso y con miedo del que destaca.

Hostigador.

Manipulador.

Acosado

Todos podemos ser victimas en cualquier momento.

Personalidad brillante o que destaca.

Apariencia de debilidad.

Personas que cuestionan las normas con espíritu constructivo.

Como se ejerce

Organizativas

Limitarles las posibilidades de hablar y comunicarse.

Separarle de sus compañeros.

No asignarle tareas.

Encomendarle tareas absurdas o inútiles.

Encargarle tareas superiores o inferiores a sus capacidades.

Asignarle tareas degradantes

Mandarle tareas contra su conciencia.

Contra la intimididad, dignidad y la salud en el trabajo

Hablar de el mal a sus espaldas.

Mofarse de sus defectos físicos.

Decirle que esta mentalmente enferma.

Imitarle en voces y gestos.

Burlarse de su vida privada o de sus creencias y valores éticos.

Difundir rumores falsos sobre el.

Cuestionar negativamente todos sus actos.

Identificación

Como se manifiesta

Conducta agresiva, vejatoria o intimidatoria.

Reiterativa y persistente.

Conducta destructiva hacia la víctima

Superior jerárquico.

Quien lo ejerce

Dirigida

Hacia uno o más trabajadores

Objetivos

Destruir su autoestima

Conseguir el traslado o abandono de su puesto de trabajo

No es mobbing

Estrés

Violencia física o acoso sexual

Agresiones eventuales

Burn-out (Síndrome del “quemado”)

Evolución sintomatológica Ciclo 1º Conflicto inicial

Psicosomática

Alteraciones leves alimentarias.

Leves trastornos del sueño.

Dolores de cabeza, espalda, nuca, cervical, muscular, articular...

Psicología

Rasgos de ansiedad.

Inquietud leve.

Conductual

Pasividad: dejar pasar el tiempo

Activa: analiza de forma reiterada la situación y busca solución negociada

Evolución sintomatológica

Ciclo 2º Estigmatización

Psicosomática

Insomnio leve.
Fatiga física leve.

Psicológica

Desorientación.
Rasgos depresivos.
Ansiedad leve.
Inseguridad y baja autoestima.
Irritabilidad.
Sentimientos de soledad, vergüenza y culpabilidad.

Conductual

Niega la realidad de la situación.
Reacciona con ira o agresividad.

Evolución sintomatológica

Ciclo 3º Intervención

Psicosomática

Insomnio y pesadillas.
Repetitividad en el tipo de sueños.
Alteraciones cardiovasculares.

Psicológica

Depresión y ansiedad moderada.
Aumento progresivo de la la baja autoestima.
Perdida de interés por el trabajo.
Fallos de memoria.
Frustración y amargura.

Conductual

Es consciente de la situación.
Solicita ayuda interna y externa.
Agresividad social y familiar.
Rendimiento deficitario.

Evolución sintomatológica

Ciclo 4º Marginación

Psicosomática

Insomnio.
Disfunciones sexuales.
Alteraciones severas: gástricas, endocrinas, cardiovasculares, dermatológicas...

Psicológica

Depresión y ansiedad severa.
Ideas suicidas.
Alteraciones emocionales importantes.

Conductual

Aislamiento y evitación social.
Tendencia abusiva de psicofármacos.
Vida vegetativa.
Suicidio.

Qué hacer

Afrontamiento

Tomar conciencia de la situación

Localizar al acosador.
Analizar los recursos disponibles: apoyo familiar, social, terapéutico, económico, legal, inspección, prensa.

Solicitar ayuda

Compañeros de confianza.
Médico de asistencia primaria.
Asesoramiento psicológico y jurídico por expertos en mobbing.

Decidir sobre la procedencia de la denuncia

Comité de seguridad y salud.
Denuncia a la Inspección de Trabajo.
Denuncia a los Tribunales de Justicia.

Cómo se controla Prevención

Organización empresarial

Información y divulgación a los trabajadores.

Formación específica al equipo médico preventivo, delegados de prevención, Jefaturas y Director de RR.HH.

Selección centrada en la adecuación persona-puesto.

Elaboración de un procedimiento de gestión de resolución de conflictos y discrepancias.

Estudio y control del clima laboral.

Mejora de los sistemas de comunicación, motivación y participación.

Establecimiento de Protocolo Antiacoso Psicológico.

Evaluación de los riesgos psicosociales.

Guía de apoyo confeccionada por:
**Plataforma en la Comunidad de Madrid
contra los riesgos psicosociales y la
discriminación laboral**

PRIDICAM

E-Mail: nomobbing@telefonica.net

www.mobbingmadrid.com