

• **EPIDEMIA** que afecta a trabajador@s de las nuevas organizaciones 8% en U.E. (5)

• Problema
- laboral
- social
- humano

• **Dinámica de las organizaciones**
- Ejercer Poder: que los (S)s se adscriban a los parámetros deseados por la organización
- "Socializ. Laboral" (3)
- Cierta nivel de Conflicto
↑ adaptac. nuevos roles
ejercicio del mando
divergencia intereses

• **PREVENCIÓN** Tarea: Evitar ejercicio de Poder en las RR Asimétricas mediante acoso Ψ:
- investigadores
- legisladores
- empresarios
- sindicatos
- colegios profesionales

• **INVESTIGACIÓN** sobre las BASES del PODER que se utilizan y los MÉTODOS que se aplican

• Aportar conocimientos
• Elaborar Estrategias
• Recursos Operativos para enfrentar situaciones de INDEFENSIÓN LABORAL

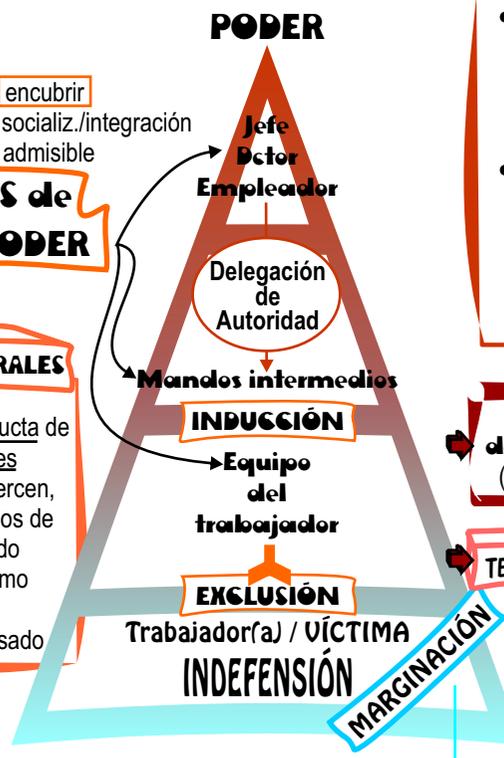
OBJETIVO del ESTUDIO:

- 1 - **Reflexión** sobre la relevancia del fenómeno
- en ámbito laboral
- su evolución en el (S) afectado
- 2 - **Información** sobre las bases del Poder en los que puede apoyarse el ejercicio del Acoso
- 3 - Plantear los posibles **recursos de afrontamiento** por parte de los afectados

A Definición de **MOBBING: ACOSO MORAL/Ψlógico** en el trabajo (6)

Pantalla utilizada para **encubrir** prácticas de hipotética socializ./integración que van más allá de lo admisible por **INTERESES de PODER**

OBJETIVOS INMORALES
Adscripción de la conducta de la víctima a los **intereses** de la(s) fig(s) que lo ejercen, coincidentes o no con los de la organización, llegando a provocar, en su máximo nivel, el **VACÍO** organizacional del Acosado



Naturaleza **PERVERSA** de los MEDIOS

- Conducta **Hostil** o **Intimidatoria** que se practica hacia un trabajador desde una **posición jerárquica superior** un grupo de iguales hacia los que la víctima mantiene una **subordinación de hecho**
 - **Acciones recurrentes, censurables o claramente negativas** dirigidas **contra empleados concretos** de modo ofensivo (7) y pueden tener como consecuencia **la marginación** de estos empleados.
 - Se produce cuando alguien, **persistentemente**, es objeto de **acciones negativas** por parte de otra(s) persona(s), en una situación en las que el blanco de estas actuaciones, por distintas razones, se encuentra con **dificultades para defenderse** de las mismas (8) (9) la comunidad laboral
- **Provocaciones ctes**
 - **Presiones**
 - **Amenazas**
 - **Humillaciones**
 - **Infravaloración de sus capacs.**
 - **Desbordamiento x asignación de tareas irrealizables**
 - **Agresiones:**
 - **ocultac. de inf.**
 - **difamación**
 - **trato vejatorio**

de caracter **PERSISTENTE** en en tº **REITERATIVO** **RECURRENTE** (al menos 1 agresión semanal, durante 6 meses (10))

TESTIGO MUDO
Predictor significativo del estrés general de las reacciones del sistema

CONSECUENCIAS

- Afectad@ negativamente su bienestar su integridad su moral su salud Ψ/física
- **Gravemente lesionado** en fuera y dentro de la organización
- Hasta ser **MARGINAD@** de la comunidad laboral: **VACÍO ORGANIZACIONAL**
- **Perjuicios** colaterales en (F) del afectado los usuarios
- Negativas en la **eficacia** otros emplead@s la organiz. laboral
- Ascenden negligencia absentismo bajas por enfermedad
- **Alto coste económico** para recursos sociales del país

Barón Duque, Munduate Jaca y Blanco Barea: "La espiral del Mobbing" Papeles del Psicólogo, 2003 nº 84, pp 71-72

- (1) Mathisen / Einarsen, 2001
 - (2) Vartia, 2001
 - (3) Hardy/Cleg, 1996 Munduate/Gravenhorst, '02
 - (4) Zapf/Einarsen, 2001
 - (5) Anderson, 2001
 - (6) Heing Leyman, 80-90 (Konrad Lorenz)
 - (7) Agencia Sueca p/ la Mejora del Entorno Laboral (AFS), 1003
 - (8) Einarsen, 20000
 - (9) Einarsen/Stogstad, 1996
 - (10) Leyman, 1996
- Teresa Gil / Julián M. Ona

- Víctima aislada (1)
- La mayoría (2)
 - varios compañeros
 - todo un grupo de trabajo

Costes:

- Pérdida de potencial profesional para las organizaciones
- Económicos:
 - asist. sanitaria
 - pensiones asociadas

aparición de algún incidente crítico

1ª Fase: INICIO del ACOSO ΨLÓGICO

ACOSADOR

ACOSAD@

a Presiones iniciales

a **DESORIENTACIÓN**
 - Esperaba apoyo/acogida en la organiz.
 - y ahora no se explica el por qué de la presión

NO ACTÚA CONTRA ELLA

- Confía que esa presión pasará y se integrará en el proyecto de la organiz.

b Hostigamiento continúa



b **AUTOQUESTIONAMIENTO** ¿En qué he fallado?
AUTOINCUPLACIÓN ¿Qué debo hacer para que cese la presión?
DUDA de SI-MISM@

- Reflexión sobre propios errores
- Análisis reiterados
- Trastornos de sueño
- Ideación recurrente
- Alteraciones hábitos alimenticios
- Ansiedad ↔ Mantenimiento del estatus laboral

c Amenaza de intensificar el acoso si denuncia públicamente el acoso

Verdadera fuente de influencia

compañeros más cercanos

c La ha identificado o no
 No quiere ceder más a sus inadmisibles pretensiones
 Evitar ser perjudicado por denuncia pública contra el acosador

Dilema IMPASSE

Probablemente se ha dirigido a verdadera fuente esperando
 un entendimiento
 una rectificación
 una solución no demasiado llamativa

d Incomprensión Falta de contribución resolutiva

d **AISLADO**
TEME que su relac. laboral con organiz. se deteriore totalmente

Debate de Alternativas

Enfrentamiento abierto ante el acosador

DENUNCIA PÚBLICA

con riesgo a que el conflicto se generalice a la opinión pública del resto de la organiz.

Esperanza de resolver el problema breve y discretamente

NEGACIÓN (incredulidad)

NO DENUNCIA

fuera de un mínimo necesario de personas

Momento crucial para acabar con acoso antes de que se produzcan daños difíciles de reparar

B La evolución del PROCESO (1)

se abre el Conflicto

2ª Fase: PERSECUCIÓN SISTEMÁTICA

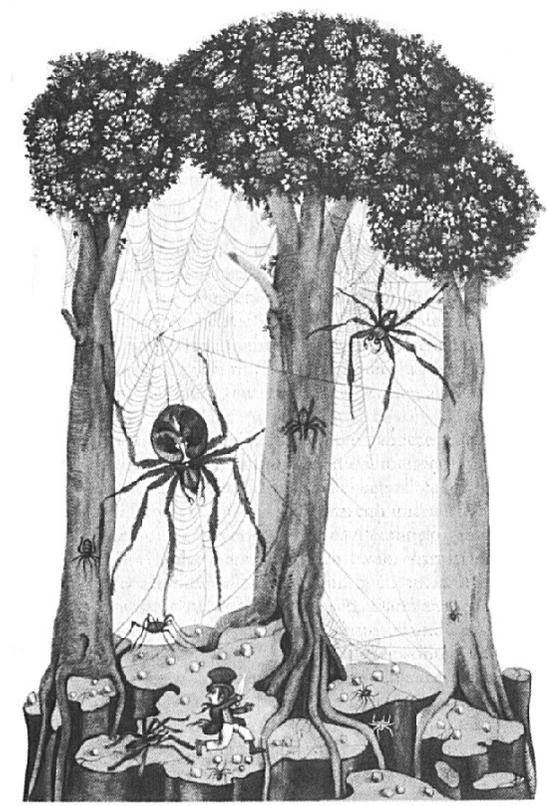
ACOSADOR

ACOSAD@

- Objetivo: intimidarle
- Mensaje: cualquier movimiento que hagas para defenderte de mi sólo hará crecer el hostigamiento

ACOSO MÁS INCISIVO

Amenazas de tipo punitivo sobre el estatus o la seguridad laboral del acosado (a veces)



Barón Duque, Munduate Jaca y Blanco Barea:
"La espiral del Mobbing"
 Papeles del Psicólogo, 2003
 nº 84, pp 72-74

(1) Leyman, 1996
 (2) Hoel, Cooper, Faragher, 2001
 Leiffooghe, McKenzie, 2001
 Rayner, 1997
 (3) Picasso: "Mujer llorando"
 Teresa Gil / Julián M. Ona

3ª Fase: Intervención de los Superiores

ACOSADOR

ACOSAD@

Aumenta la presión ← Falta de medios para afrontarla

- Superiores
- Con capac. de influencia
- Representantes de personal sindicales

- Recurre en busca de ayuda
- Buscando **NO HACER PÚBLICO**

Acogida positiva pero **INOOPERANTE**

- 1º sentimientos de **RECHAZO MARGINACIÓN AISLAMIENTO**
- Sentimientos de **CULPA**
- algunos **brotos depresivos**
- Fortaleza minada**

Alternativas

Repliegue sobre si-mismo
Aguantar todo lo necesario

DENUNCIA PÚBLICA

2ª Tela de araña (pg 73)
ESPIRAL del MOBBING

VÍCTIMA SÍNTOMAS

AUTOLESIONES

Hostigamiento "justificado"

Problema insostenible

- ~~Interés por su tarea~~ (motivo p/ aguantar)

Preocupación por su salud física/Ψ deteriorada

Deterioro de su mundo de relaciones

Rendimiento laboral inadecuado

Cierta propensión a conductas

oportunidad perfecta para conseguir perjudicar a la víctima sin desgastarse personal ni públicamente



Consultas médicas
Ψ lógicas

Inevitable incapacidad laboral transitoria
NECESIDAD URGENTE DE AYUDA

técnica



4ª Fase: LA HUIDA

ACOSADOR

ACOSAD@

Abandono del trabajo

Deteriorado estado de Salud

Presencia en entorno laboral **INSOSTENIBLE TERRORÍFICA**

Opta por buscar soluciones fuera

Amarga jubilación

Traslado a otro destino

Trabajo instrumental burocratizado esperando la oportunidad de marcharse

Incapacidades definitivas

Alteraciones de est. de ánimo

- trastorno obsesivo bipolar
- depresión
- ansiedad

Afecciones Ψ somáticas

- hipertensión
- dermatológicas
- digestivas
- vasculares/coronarias

Conductas Autolesivas

- conflictos (f)ares
- divorcios
- suicidios

distractorias adictivas

(pg 74)