



## **El acoso psicológico en el trabajo en la evaluación de factores psicosociales**

**Dra. Isabel M<sup>a</sup>. Martínez**



**WONT**



**Promoción y realización de actividades de  
formación, información, investigación,  
estudio y divulgación en materia de  
prevención de riesgos psicosociales**

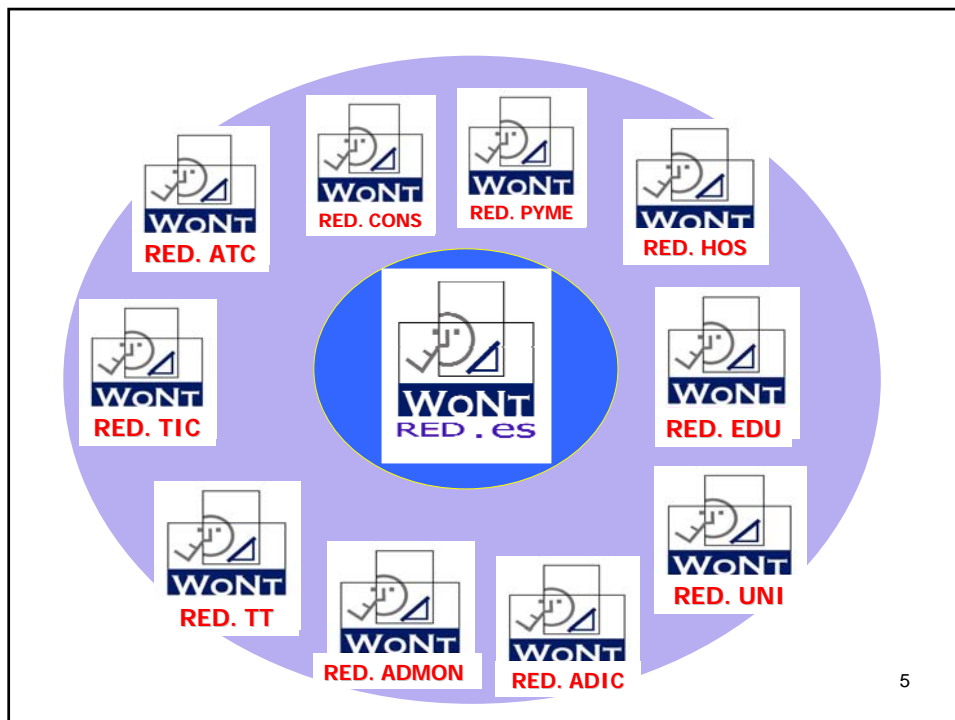
## ¿Cómo se integra el análisis del acoso psicológico (mobbing) en la metodología WoNT?

... en la evaluación de factores psicosociales



## La LPRL obliga a...

- Identificar factores de riesgo psicosocial
- Implantar medidas preventivas
- Integrar la salud ocupacional y el servicio de seguridad
- Diseñar puestos adecuadamente (“puestos saludables”) (Normas ISO 9000)



## Nuestro cuestionario de autoinforme RED



- Cumple normas ISO 10075-3: 2002.
- Instrumento 'diagnóstico' de la salud ocupacional (utilidad práctica)
- '*Screening*' general de la salud ocupacional
- Basado en el Modelo RED (científico)
- Consecuencias negativas (malestar) y positivas (bienestar)
- Modular y flexible (Peligros y Daños)
- Feedback on line inmediato!! (1.2 segundos)

6

# Objetivos del RED



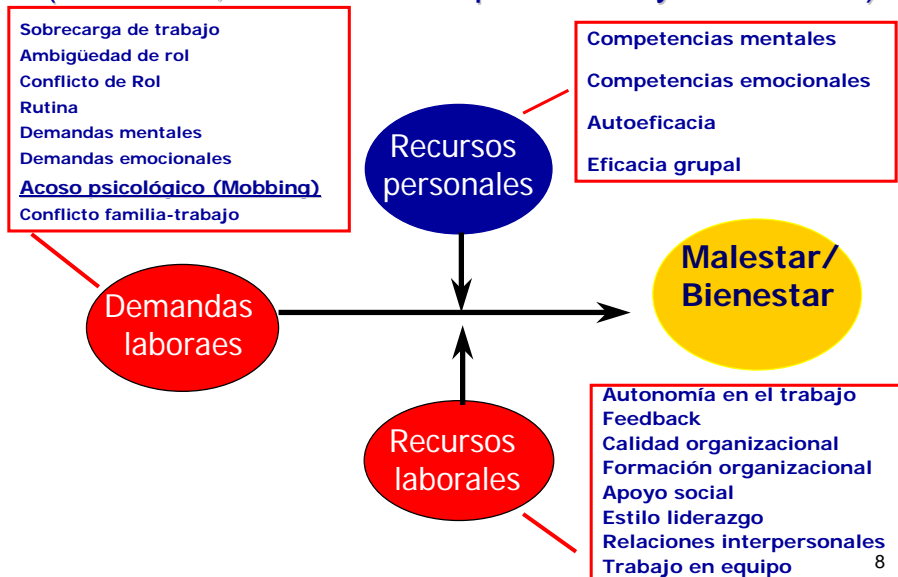
Identificación de:

- **Factores de riesgo psicosocial** o estresores a un nivel específico (ej. organización, servicios, grupos de trabajo)
- **Colectivos potenciales de riesgo** (ej. trabajadores más mayores, determinados servicios, trabajadores temporales, trabajadores poco cualificados, supervisores)
- **Grupos con riesgo** de desarrollar problemas relacionados con el estrés (ej. burnout, adicción al trabajo, tecnoestrés)
- **Grupos/organizaciones 'psicológicamente' sanos** para optimizar su bienestar y la CVL

7

## Modelo RED

(**R**ecursos, **E**mociones/**E**xperiencias y **D**emandas)



8

## Mobbing:

*“situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (seis meses), sobre una persona en el lugar de trabajo” (Leyman, 1993) Tiene consecuencias negativas para la persona*



9

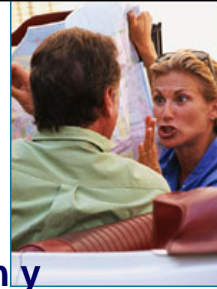
- El *mobbing* es un estresor, entendido desde la perspectiva transaccional que considera la interacción persona-ambiente



Se considera como un fenómeno social desencadenado por una serie de “demandas” sociales que tienen consecuencias negativas para la persona que no posee los “recursos” adecuados para afrontarlas.

10

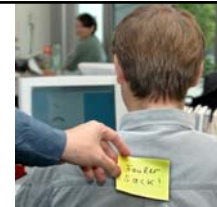
## Formas de ocurrencia



- 1. Manipulación de la comunicación y contacto social** (disminuyen o anulan las posibilidades de contacto social)
- 2. Manipulación de la reputación de la persona afectada** (comentarios, críticas, etc.)
- 3. Manipulación del trabajo** (inequidad, inadecuación de tareas, infra o sobre carga, riesgos innecesarios, etc.)

11

## Antecedentes



- Falta de claridad respecto a metas y objetivos
- Malas relaciones entre trabajadores y bajos niveles de satisfacción con la dirección.
- Escasa interacción entre compañeros, falta de apoyo social
- Redes de comunicación organizacional deficientes
- Sobrecarga cualitativa y cuantitativa
- Cambios rápidos en la organización
- Cultura organizativa que aprueba el comportamiento de acoso moral o no lo reconoce como problema
- Deficiencias en la política de personal y falta de valores comunes

12

## Consecuencias



- **TRABAJADOR AFECTADO** (síntomas psicossomáticos, ansiedad, depresión trastorno del sueño, temor, baja autoestima, etc.)
- **ORGANIZACIÓN DE TRABAJO** (rendimiento, clima social, sufrimiento empático de compañeros, accidentabilidad, etc.)
- **NÚCLEO FAMILIAR** (falta de comunicación, desmotivación, desgana, etc.)
- **COMUNIDAD** (pérdida de fuerza de trabajo, costes económicos, etc.)

13

## Incidenca: IV Encuesta Europea sobre condiciones de Trabajo (2006)



- El 5% de los trabajadores europeos ha experimentado violencia, acoso o mobbing
- **Violencia y amenazas: 10 % en Países Bajos , 9 % en Francia y el Reino Unido 8 % en Irlanda**
- **Acoso moral: 17 % en Finlandia, 12 % en los Países Bajos, 2 % en Italia y Bulgaria**
- Los sectores más afectados son : educación, salud, hostelería y restauración
- Más frecuente en las grandes empresas
- Resultados poco concluyentes respecto a la variable género
- Mas frecuencia de mobbing descendente

14

# Evaluación



Valoración amplia que aborde los diferentes aspectos del problema:

- **Cuestionarios autoinforme: RED** (conteniendo entre otras la escala de mobbing)
- **Completar la evaluación con varias medidas: cuestionarios específicos, entrevistas con agentes clave, observación, etc.**



15

# Resultados de investigación WoNT

Muestra heterogénea de 606 trabajadores de diversos sectores (371 hombres y 235 mujeres)

- Los hombres perciben más situaciones de mobbing que las mujeres

Muestra heterogénea de 1995 trabajadores. El mobbing se relaciona en general con:

- Ambigüedad y Conflicto rol
- Autonomía
- Apoyo social
- Liderazgo transformacional
- Relaciones interpersonales

En trabajadores con altos niveles de mobbing la correlación sólo se mantiene con:

- Autonomía
- Apoyo social

16

## Resultados de investigación WoNT en Cataluña

**Muestra: 544 trabajadores de ayuntamientos de Cataluña (49% hombres y 51% mujeres)**

- Las hombres perciben más situaciones de mobbing que las mujeres
- El grupo de edad de más riesgo se sitúa entre 45 y 60 años

	Una vegada a la setmana	Un parell de vegades setmana	Cada dia
Me han aislado de mis compañeros y me han dado trabajos o tareas que me alejan de ellos	3.3%	3.5%	5.1%
Han evaluado mi trabajo sistemáticamente de forma negativa	5.1%	4.4%	3,1%
Se me ha limitado intencionadamente el acceso a promociones, ascensos y/o formación, perjudicándome	3.1%	4.6%	5.3%
Me han asignado tareas absurdas, sin sentido o por debajo de mi capacitación profesional	6.4%	5 %	6.6%

17

## ... y la intervención

- Sólo algunos casos llegan a los tribunales y en muy pocos casos se reconoce como "mobbing"
- Los efectos son negativos en todos los casos
- Es necesaria la intervención a nivel general: víctima, compañeros más cercanos y organización en general



## Lo más importante es la prevención

- Planificar y realizar evaluaciones de factores psicosociales (atención a grupos de riesgo)
- Informar a los trabajadores sobre posibles situaciones de riesgo
- Desarrollar una cultura organizacional que evite situaciones de riesgo
- Implantar medidas de detección precoz: aplicación de protocolos de actuación, canales de comunicación efectiva



19

**Gracias por su atención**

Más info: [www.wont.uji.es](http://www.wont.uji.es)

[imartine@psi.uji.es](mailto:imartine@psi.uji.es)