



**FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES
ASOCIADOS A LA PRESENCIA DE VIOLENCIA
PSICOLÓGICA Y MOBBING**

VIOLENCIA LABORAL

Atenta contra:

- Los derechos humanos fundamentales
- El trabajo digno
- La salud y la seguridad de las/os trabajadoras/es

Afecta gravemente:

- La salud física y psíquica
- La vida laboral y social
- Al colectivo del trabajo en general



Se encuadra dentro del grupo de los llamados
Riesgos Psicosociales del Trabajo

FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL



- AGRESIONES FÍSICAS
 - ACOSO SEXUAL
- ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO (Mobbing)



ACOSO MORAL O MOBBING

- * Los estudios empíricos indican que el mobbing no es un fenómeno ocasional, sino un proceso gradual que va evolucionando desde etapas iniciales, donde las conductas hostiles son sutiles y a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo o de otros miembros de la organización, hasta fases más activas, donde por la implicación de los superiores y compañeros, éstos llegan a considerar a la supuesta víctima como la responsable de la situación que está sufriendo*.



(*Leymann, 1990; Björkqvist, 1992; Einarsen, 2000; Zapf y Gross, 2001; Einarsen, Hoel, Zapf, y Cooper, 2003, Einarsen, 1999)

¿POR QUÉ HABLAMOS DE ACOSO MORAL?

“El acoso moral o mobbing es una violencia en pequeñas dosis, que tiene por finalidad excluir o someter al otro.”



HA SIDO DESCRITO COMO:

- La patología del silencio
- El síndrome del titiritero
- Síndrome de desamparo aprendido



EL MOBBING PUEDE TOMAR DISTINTOS SENTIDOS:

- **SENTIDO VERTICAL:** se produce entre trabajadoras/es con diferente nivel de jerarquías.

Descendente: desde el poder formal hacia las/os trabajadoras/es.

Ascendente: desde las/los trabajadoras/es hacia un superior.



- **SENTIDO HORIZONTAL:** se produce entre trabajadoras/es que ocupan un mismo nivel de jerarquías.



¿QUÉ SE OCULTA BAJO ESTE PROCESO DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA?

- 1- La no aceptación de la diferencia
- 2- Aliento extremo de la **competitividad**
- 3- El miedo

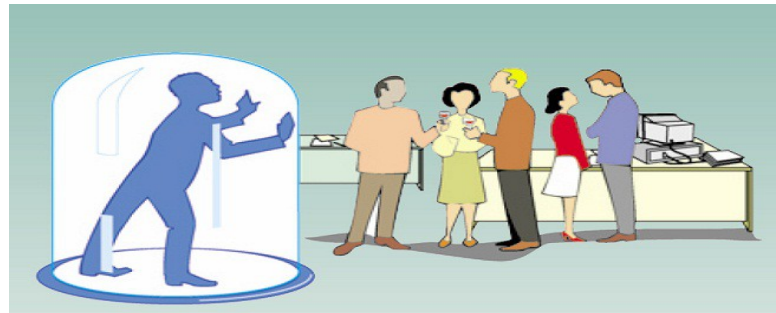


Para poder determinar la presencia de acoso deben reunirse **cuatro** condiciones:

1. Ser una violencia específicamente **orientada a lo moral** y psicológico.
2. **Continuidad** de las acciones.
3. Un **propósito** de perjudicar la integridad de la persona al tratar de obtener su salida de la organización.
4. La existencia de **comportamientos** externos reales y **verificables** por testigos, es decir, no meras sensaciones.

ESTRATEGIAS Y MODALIDADES PERVERSAS PARA SOMETER A UNA PERSONA A UN PROCESO DE ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING

- Manipulación perversa o maltrato en la comunicación
- Atentar contra el trabajo desempeñado
- Accionar contra la reputación o dignidad del/a afectado/a
- Aislamiento social



PERSONAS AFECTADAS POR EL MOBBING

Afecta en general a trabajadoras/es capaces, responsables, bien valoradas/os y creativas/os.

- Los envidiables
- Los vulnerables
- Los amenazantes



Tener presente que **cualquier persona** puede ser víctima de acoso moral, ya que no existe un único perfil que señale a las personas como víctima.

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE EJECUTAN EL MOBBING

- El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia o imagen.
- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder.
- Se considera especial y único.
- Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.
- Piensa que el/la otro/a está en deuda con él/ella.
- Tiene una autoestima muy baja.
- Suele ser inseguro y recurre al maltrato como modo de reafirmar el respeto y obediencia que cree merecer.
- Exagera, tergiversa y miente.

LOS EFECTOS DEL MOBBING

En el/la trabajador/a afectado/a:	En la organización:	En la sociedad:
Estrés, tensión nerviosa, ansiedad, baja autoestima, insomnio, contracturas	Quiebra la funcionalidad en el trabajo	Refuerzo de la discriminación
Trastornos psíquicos (Ej.: trastornos de pánico, depresión, fobias)	Malestar en las/os trabajadoras/es	Descreimiento de la justicia y de las instituciones
Problemas familiares	Disminución de la productividad	Efecto contaminante o tóxico de la violencia = incremento gasto social
Jaquecas, problemas digestivos, fibromialgia	Desaprovechamiento de capacidades	Ratificación de la ley del más fuerte y la efectividad de las prácticas abusivas
Aislamiento	Imagen de desprestigio	Idea de que el trabajo es un castigo
Sentimientos de culpabilidad	Perdidas económicas	
Menor rendimiento	Mayor probabilidad de litigios judiciales	
Aumento de accidentes laborales		
Suicidio		
Temor o pérdida de empleo		
Enfermedades psicosomáticas varias		

¿CUÁNTO LE CUESTA A LA ORGANIZACIÓN SOSTENER A LA PERSONA QUE EJECUTA EL MOBBING?

- Reduce la productividad del trabajador \$\$\$
- Aumenta el ausentismo \$\$\$\$\$
- Aumentan las licencias por enfermedad \$\$\$\$\$\$
- Se producen bajas laborales \$\$\$\$\$\$\$
- Hay que capacitar a otro/a trabajador/a \$\$\$\$\$\$\$\$\$
- Retiro anticipado y /o jubilación \$\$\$\$\$\$\$\$\$\$
- Accidentes laborales \$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$
- Expone a la empresa a eventuales juicios \$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$
- Termina el proceso de acoso con una persona y comienza con otro/a \$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$

OBJETIVO

Determinar los Factores Psicosociales de Riesgo Laboral que podrían presentar relación con la presencia de violencia psicológica en el trabajo y con el mobbing de manera específica.

METODOLOGIA

- * **Tipo de Estudio:** Descriptivo-Transversal
- * **Diseño:** No experimental
- * **Muestra:** aleatoria no representativa de la Población Económicamente Activa en Santo Domingo, compuesta por 321 trabajadores que tuvieran por lo menos un año de antigüedad laboral y que estuviesen empleados en un puesto de trabajo en que contaran con un superior jerárquico.

INSTRUMENTOS UTILIZADOS



- * La escala de “Factores psicosociales en el trabajo” (Silva, 2004)
- * “Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo” (Pando, 2006a).

La escala de “Factores Psicosociales en el Trabajo” consiste en una lista de agentes agrupados en 7 áreas que son:

- * Condiciones del lugar de trabajo
- * Carga de trabajo
- * Contenido y características de la tarea
- * Exigencias laborales
- * Papel del académico y desarrollo de la
* carrera
- * Interacción social y aspectos organizacionales
- * Remuneración del rendimiento.

Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo” (Pando, 2006a).

La presencia de violencia psicológica, la intensidad de la violencia y la presencia de Mobbing fueron calificados en los tres niveles de valoración (alto, medio y bajo) conforme a las normas del Instrumento IVAPT y fueron cruzados con los datos de sexo, edad, estado civil y turno de trabajo, se estableció la asociación entre ellos con Chi cuadrada, considerando significativa la asociación si p era menor a 0.05.

RESULTADOS

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS:

* **Edad:** 20 y 66 años

* **Sexo:** femenino- 66% / masculino 34%

* **Estado civil :** 54.2% casados- 33.3% solteros y el resto se reparte en separados, divorciados y en unión libre.

* **Turno de trabajo:** El 69.2% tiene un mixto, 16.2% trabaja en jornada acumulada, el 7.2% en el turno matutino, el resto se reparte en turnos vespertino 2.5% y nocturno 1.2%.

Exposición a factores psicosociales negativos

Tabla 1. Prevalencia de los Factores Psicosociales.

Factores Psicosociales	ALTO	MEDIO	BAJO
Condiciones del Lugar de Trabajo	22.7 % (73)	62.9 % (202)	14.3 % (46)
Carga de Trabajo	28.7 % (92)	60.1 % (193)	11.2 (36)
Contenido y Característica de la Tarea	2.5 % (8)	70.1 % (225)	27.4 % (88)
Exigencias Laborales	60.7 % (195)	37.4 % (120)	1.9 % (6)
Papel Laboral y Desarrollo de la Carrera	13.1 % (42)	61.1 % (196)	25.9 (83)
Interacción social y aspectos organizacionales	2.5 % (8)	45.2 % (145)	52.3 % (168)
Remuneración del Rendimiento	58.9 % (189)	27.7 % 889)	13.4 % (43)
TOTAL	6.2 % (20)	81.3 % (261)	12.5 % 840)

Tabla 2. Asociación de variables socio demográficas y factores psicosociales.

	Condiciones del Lugar de Trabajo	Carga de Trabajo	Contenido y Característica de la Tarea	Exigencias Laborales	Papel Laboral y Desarrollo de la Carrera	Interacción social y aspectos organizacionales	Remuneración del Rendimiento
Sexo	0.071	0.064	0.119	0.059	0.011	0.024	0.0376
Edad	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Estado Civil	0.001	0.001	0.000	0.012	0.261	0.019	0.061
Turno	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000

Tabla 3. Prevalencia de violencia psicológica, intensidad de la violencia y mobbing.

TIPO	NULA/BAJA	MEDIA	ALTA
Presencia Violencia psicológica en el trabajo	15.0 % (48)	28.7 % (92)	56.4 % (181)
Intensidad de violencia psicológica en el trabajo	61.1 % (196)	19.0 % (61)	5.0 % (16)
Mobbing	94.7 % (304)	2.8 % (9)	2.5 % (8)

Tabla 4. Asociación de variables sexo, edad, estado civil y turno de trabajo con la presencia, intensidad y mobbing.

Variables Socio Demográficas	PRESENCIA	INTENSIDAD	MOBBING
Sexo	0.000	0.000	0.050
Edad	0.000	0.000	0.000
Estado Civil	0.000	0.000	0.004
Turno	0.000	0.015	0.669

Tabla 5. Asociación de los factores psicosociales con la presencia, intensidad y mobbing

Factores Psicosociales	Presencia	Intensidad	Mobbing
Condiciones del Lugar de Trabajo	0.000	0.000	0.032
Carga de Trabajo	0.003	0.000	0.077
Contenido y Característica de la Tarea	0.095	0.000	0.000
Exigencias Laborales	0.107	0.000	0.021
Papel Laboral y Desarrollo de la Carrera	0.006	0.000	0.006
Interacción social y aspectos organizacionales	0.000	0.000	0.000
Remuneración del Rendimiento	0.037	0.002	0.014
TOTAL	0.030	0.000	0.000

CONCLUSIONES



- * La violencia psicológica en los centros laborales es común y las tasas de mobbing pueden considerarse preocupantes.
- * Existe una significativa asociación entre las condiciones de los factores psicosociales de la empresa y la presencia de la violencia psicológica, su intensidad y la prevalencia del mobbing.

RECOMENDACIONES

- * Promover programas educativos y de prevención
- * Promover mayores estudios para la determinación de factores de riesgo específicos por ramas de producción

Recomendaciones Personales

- Tener presente que hay cosas que se pueden cambiar si hablamos desde el principio.
- Las largas conversaciones de asuntos privados ofrecen situaciones de ataques innecesarios.
- No deje que todo recaiga sobre usted, si el caso lo requiere acuda a un profesional que lo pueda ayudar.
- Evitar arrebatos, la ira es el principal aliado del acosador.
- No aceptar ordenes ambiguas, si no entendi3 pida que le expliquen mejor, pida instrucciones por escrito.
- No compadecerse de uno mismo... siempre hay salidas m1s creativas.
- Anotar los incidentes, en caso de querrela jur1dica pueden servirles.
- No participar de situaciones de competitividad.
- Evitar hacerse cargo de lo que no le corresponde.
- Estar pendiente de que le provean la informaci3n necesaria para realizar su trabajo
- Cuidar su AUTOESTIMA.