



Mobbing: acoso laboral

Índice

[1. Definición](#)

[2. Perfil de la víctima](#)

[3. Mobbing y Prevención de Riesgos Laborales](#)

[4. Lo que no es mobbing](#)

[5. Estadísticas](#)

[6. Otros problemas derivados del mobbing](#)

[7. Bibliografía](#)



1. Definición

Se atribuye a **Heinz Leymann** la descripción de este fenómeno y su aplicación a la psicología laboral. En 1990 propuso esta definición en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

‘El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella...’

La mayoría de las definiciones coinciden con esta al subrayar las características de continuidad, finalidad (aislamiento- marginación de la víctima), falta de ética... etc.

Leymann además es el responsable de la descripción operativa (demostrable) del mobbing, utilizando para ello un inventario (Inventario de acoso laboral de Leymann), que consta de 45 actividades típicas del mobbing distribuidas en cinco grandes apartados.

- 1. Limitar la comunicación.**
- 2. Limitar el contacto social.**
- 3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros.**
- 4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral.**
- 5. Comprometer la salud .**

En 1996, Zapf, Knorz y Kulla, agruparon por factores una serie de conductas típicas del mobbing, que han servido como base para su estudio.

Dado lo reciente del abordaje de este fenómeno -no del fenómeno en sí- encontramos variaciones en su descripción, en las estimaciones del número de casos, en las medidas de prevención a adoptar... aunque podemos afirmar que existe en la actualidad un alto grado de acuerdo en las investigaciones al considerarlo un problema de primer orden por el elevado coste de salud, social, y económico que conlleva se expone más adelante.



2. Perfil de la víctima

La mayoría de las investigaciones coinciden en señalar que las víctimas del acoso laboral, son personas con elevado sentido de la ética que en muchos casos han renunciado a mantener una postura y transigente con las situaciones injustas, propias o del entorno.

También se han destacado otras características como autonomía, alta cualificación, empatía, popularidad ... a la vez que cierta ingenuidad y dependencia afectiva

Estos rasgos probablemente actúan como desencadenantes de los comportamientos de acoso, al ser percibidos como *amenazantes* por miembros de la organización (jefes y/o compañeros, principalmente).

Perfil del acosador Los rasgos más habituales son la mediocridad, envidia, narcisismo, necesidad de control, inseguridad, oportunismo, falta de transparencia..., algunas descripciones sitúan estos rasgos en el ámbito de la psicopatología (rasgos narcisistas, paranoides y psicopáticos principalmente).

Características típicas de las organizaciones donde se produce el mobbing Determinadas organizaciones (cabe decir determinadas formas de organización del trabajo) parecen ser el 'caldo de cultivo' de este fenómeno. En general, las organizaciones fuertemente burocratizadas, con mayor grado de rigidez y/o desorganización parecen ser más proclives a la aparición de comportamientos de acoso.

En España, Iñaki Piñuel (profesor de ciencias empresariales de la Universidad de Alcalá de Henares) ha elaborado el denominado 'Cuestionario Cisneros' (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) .

Según Piñuel, los sectores en los que más casos de acoso laboral se producen, son la administración pública, la sanidad y la educación, seguidos de los medios de comunicación y de las "organizaciones ideológicas", entre las cuales Piñuel cita los partidos políticos y las organizaciones no gubernamentales. Considera que el acoso se produce, sobre todo, en los casos en los que no se puede despedir a un trabajador, bien porque es funcionario público, o porque su prestigio y su capacidad de trabajo harían improcedente el despido.



3. Mobbing y Prevención de Riesgos Laborales.

Es en dicho ámbito en el que el concepto de “mobbing”, “bullying” o acoso moral ha sido desarrollado históricamente por diversos científicos y psicólogos, principalmente por el mencionado profesor Leymann cuyos postulados se han incorporado en documentos institucionales como la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) aportando nuevas claves objetivas para la identificación del acoso moral: *'... situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo...'*

El mobbing en la legislación... Recientemente el término ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”

En los textos legales de los países de la Unión Europea apenas hay mención del mobbing si exceptuamos la legislación sueca, que lo define como “recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores adoptadas en el ámbito de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de forma ofensiva y con el propósito de establecer el alejamiento de estos trabajadores respecto de los demás que operan en un mismo lugar de trabajo”. En un proyecto de ley italiano se define como “los actos y comportamientos llevados a cabo por el empresario, o por los sujetos que tengan una posición jerárquicamente superior o igual grado o categoría en el conjunto de los trabajadores, hechos con el propósito de dañar a un trabajador con carácter sistemático, de modo perdurable y clara determinación”.



4. Lo que no es mobbing.

La mayoría de los autores coinciden en señalar que el acoso psicológico o moral tiene unas características peculiares que lo diferencian de la agresión física, verbal, sexual... aunque puede incluir estas conductas. También se diferencia del estrés laboral, aunque éste es una probable consecuencia del acoso laboral, así como del síndrome denominado 'burnout' (o trabajador 'quemado') que puede darse aunque no exista acoso laboral.



5. Estadísticas

Según los datos de una encuesta sobre 'Violencia en el Entorno Laboral', realizados por la Universidad de Alcalá (mayo 2001), un 11,44 % de los trabajadores en activo manifestaron que sufrían de forma cotidiana acoso laboral. Esta misma encuesta, señala al jefe y compañeros como principales fuentes de hostigamiento (46% y 44 % respectivamente).

Una parte importante de los problemas psicológicos que sufren los trabajadores, son atribuidos por ellos mismos al acoso laboral, especialmente en los tramos de edad 26-30 y 40-49 años

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, según estimaciones realizadas en el año 2001 que alrededor de 800.000 personas estaban afectadas por alguna forma de acoso psicológico en su trabajo en su empleo actual.

Las estimaciones para España, oscilan entre un 5 % y un 11,5 % de trabajadores afectados.

Alemania cifró el coste del mobbing en el año 1995 en 100.000 millones de marcos, en Gran Bretaña se estima en 19 millones de jornadas laborales perdidas a causa del mobbing. En Suecia, entre el 10-20 % de los suicidios tienen su origen en situaciones de hostigamiento psicológico (Pérez Bilbao, 2001)



6. Otros problemas derivados del mobbing

El mobbing parece ser una de las causas principales del denominado estrés laboral. Se estima que el estrés provoca entre el 50-60% del absentismo, con un coste anual en toda la UE (incluyendo el gasto sanitario) de 20.000 millones de euros.



7. Bibliografía

Artículos de interés

-
- **CONCEPTO DE RIESGOS PSICOSOCIALES**
Cuenca Alvarez, Rosa. Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo, 2002
 - En este artículo de Rosa Cuenca Álvarez (Centro Nacional de Nuevas Tecnologías - INSHT) se aborda desde un punto de vista preventivo el análisis de las condiciones de trabajo, aspectos relativos a la organización, diagnóstico de las situaciones conflictivas así como diversas medidas para atajar disfunciones organizativas una vez que éstas han aparecido.
- **Dossier sobre aspectos psicológico-jurídicos del mobbing**
M^aJose Blanco Barea y Javier López Parada. Web Psicología on-line
< <http://www.psicologia-online.com> >
 - Varios artículos sobre aspectos psicológico-jurídicos del mobbing: la vía penal en el tratamiento del mobbing, mobbing y movimiento asociativo, mobbing y estado de derecho.
- **Acoso Psicológico en el Trabajo: 'Mobbing'**
Juan José Góngora Yerro, Matilde Lahera Martín y M^a Luisa Rivas Bacaicoa
Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de Salud Laboral
 - Descripción del mobbing, formas de expresión, clasificación de conductas de acoso, consecuencias y prevención.