



# **Burn out, mobbing y acoso**

## **Hábitos de vida saludables**

# ¿Por qué tener hábitos de vida saludables?

Trabajo y vida cotidiana se encuentran, necesariamente, unidos. Las actividades y **hábitos adquiridos y practicados** en nuestro entorno doméstico, **se trasladan al ámbito laboral** y viceversa.

Pensemos en la cantidad de tiempo empleado a diario en el lugar de trabajo que interactuará con nuestro tiempo extralaboral en factores tales como **las posturas que adoptamos, el esfuerzo físico realizado, los alimentos que ingerimos, cuándo y cómo realizamos las comidas, etc.**

En prevención de riesgos laborales se entiende el concepto de **Salud** en el sentido dado al mismo por la Organización Mundial de la Salud (OMS): **“el estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de afecciones o enfermedades”**.



Este amplio concepto de salud engloba aspectos diversos referentes a hábitos saludables entendidos desde varios puntos de vista tales como **la alimentación, el ejercicio físico, el cuidado de la espalda, el tabaquismo o los riesgos derivados del uso del vehículo** que revierten en muchos casos en el ámbito laboral.

# Burn out

## Concepto

Se traduce literalmente como "**quemarse**".

Es un tipo de estrés prolongado motivado por la sensación que produce la realización de esfuerzos que no se ven compensados personalmente.

## Síntomas

### › Psicosomáticos

Fatiga crónica, cefaleas, alteraciones en el sueño, úlceras y alteraciones gástricas, pérdida de peso, dolor muscular

### › Emocionales

Absentismo laboral, abuso de drogas, relaciones conflictivas, incapacidad para concentrarse, hostilidad e irritabilidad, superficialidad en el contacto, estar fuera del área de trabajo, llegar tarde....

### › Laborales

Detrimiento de la capacidad y calidad del trabajo, aumento de las interacciones hostiles, comunicaciones deficientes



## Burn out (cont.)

### Características

- › Predominio del **cansancio mental** o **emocional**, **fatiga** y **depresión**
- › La clave se encuentra en un **síntoma mental** o **conductual**
- › Los síntomas están relacionados con el trabajo
- › Los síntomas se presentan en personas sanas
- › Los síntomas se acompañan de una reducción de la efectividad y el rendimiento

Algunas de las **características** de la **personalidad** pueden llevar más fácilmente a desarrollar un burn out.

- › Profesiones de contacto personal: profesor, médico, enfermero, etc.
- › Sensibilidad emocional alta y necesidad de los otros
- › Dedicación al trabajo
- › Idealismo
- › Personalidad ansiosa
- › Elevada autoexigencia
- › Independencia



## Factores desencadenantes organizacionales

### Ambiente físico en el trabajo y contenido del puesto:

- › **Ruido, vibraciones, luminosidad...**
- › **Turnos rodados** de trabajo, sobrecarga laboral, estar expuestos a peligros
- › Oportunidad del sujeto a emplear las **habilidades adquiridas**
- › **Variedad de tareas** que debe realizar el sujeto
- › **Retroinformación** recibida sobre su desempeño o la identidad de las tareas que realiza

### Estrés por desempeño de roles, relaciones interpersonales:

- › **Ambigüedad** de rol: grado de incertidumbre que el sujeto que desempeña un rol tiene respecto al mismo
- › **Conflicto** de rol: cuando no se pueden satisfacer simultáneamente expectativas de rol contradictorias
- › **Relaciones formales** por necesidad de trabajo: Si es de carácter exclusivo aumentan agotamiento emocional
- › Posibilidades de **promoción disminuidas**, arbitrarias, etc...
- › **Falta** de **equidad**

### Estresores relacionados con las nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales:

- › **Tecnología** (disminución de contacto y apoyo social)
- › **Organización estructural centralizada** (pocas personas deciden)
- › **Complejidad** de la **organización**
- › **Clima organizacional**: falta de participación (despersonalización)
- › **Falta** de **autonomía**
- › **Falta** de **apoyo social** percibido por parte del **supervisor**

## Niveles de intervención

### Individual

- › Desarrollo de **conductas** que eliminen la fuente de **estrés** o neutralicen sus consecuencias negativas
- › Entrenamiento en **solución** de **problemas**
- › **Estrategias** de **asertividad**
- › **Manejo eficaz** del **tiempo**
- › **Desconectar** del **trabajo fuera** de la **jornada laboral**
- › Practicar **técnicas** de **relajación**
- › Tomar pequeños **descansos durante** la **jornada** (5' / h.)
- › Marcarse **objetivos reales** y factibles de conseguir

### Grupal

- › **Fomentar** las relaciones interpersonales
- › **Fortalecer** los vínculos sociales entre el grupo de trabajo
- › **Facilitar** formación e información

### Organizacional

- › Desarrollo de **programas** de **Prevención** de **Riesgos Psicosociales**
- › Potenciar la **comunicación vertical** (ascendente y descendente)
- › **Reestructuración** y **rediseño** del **puesto de trabajo**
- › Establecer de forma precisa el **sistema** de **roles**
- › Instaurar un **sistema** de **recompensas justo**
- › Delimitar los **estilos** de **dirección** y **liderazgo**
- › **Formación** de mandos intermedios y directivos



# Mobbing

## Concepto

El **hostigamiento psicológico** o **Mobbing** es una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una **violencia psicológica extrema**, de forma sistemática, durante un periodo prolongado.

## Manifestaciones

### Acciones contra la reputación o dignidad personal

- › Comentarios injuriosos
- › Ridiculizar o reirse públicamente
- › Acoso Sexual

### Acciones contra el ejercicio de su trabajo

- › Encomendar trabajo en exceso difícil de realizar o innecesario
- › Trabajos repetitivos, monótonos, o con una cualificación menor.

### Manipulación en la comunicación

- › No informar claramente de los distintos aspectos de su trabajo
- › Hacer uso hostil de la comunicación
- › Amenazar por temas laborales
- › No hacer caso de sus opiniones
- › Ignorar su presencia
- › Acentuar la importancia de los errores y minimizar los aciertos

### Otras acciones

- › Diferencia de trato
- › Distribución no equitativa del trabajo

## Desarrollo del mobbing

### Fase I. Conflicto

En cualquier organización hay problemas pues existen personas y grupos. La mayoría se resuelven. Si no es así se hacen crónicos.

### Fase II. Mobbing

Comienza el comportamiento hostigador por una de las partes. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de negación de la víctima, o a la no denuncia por parte del interesado (duración 1 a 3 años).

### Fase III. Intervención de la Empresa

Resolución del problema a través de algún escalón jerárquico superior orientado a la solución del problema (cambio de puesto, fomento de diálogo...)

### Fase IV. Marginación

El trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja. En esta situación ya aparecen patologías asociadas.

## Efectos del mobbing

### Para el trabajador acosado

- › **A nivel psíquico.** La ansiedad se generaliza a otras situaciones. Aparecen trastornos emocionales, (sentimiento de fracaso, impotencia y frustración)
- › **A nivel físico.** Dolores funcionales y trastornos orgánicos
- › **A nivel social.** Individuos susceptibles a la crítica, actitudes de desconfianza y conductas de aislamiento
- › **A nivel laboral.** Individuos desmotivados





## Efectos del mobbing

### Para la organización

- › Disminución de la cantidad y calidad del trabajo
- › Aumento del absentismo
- › Bajo índice de colaboración
- › Aumento de la siniestralidad



## Medidas preventivas

Se pueden distinguir **dos tipos de actuación ante el mobbing:**

### Actuación correctiva:

Tratar de paliar los efectos negativos cuando ya han aparecido los síntomas de mobbing

### Actuación eminentemente preventiva:

Actuar antes de que aparezca, atenuar los factores que incitan al mobbing:

- › **Aumentar** las capacidades de **trabajo en equipo**, delegación de funciones de los cuadros directivos de la empresa
- › **Fomentar** la **motivación** de los trabajadores y la **disminución del absentismo** psíquico, mediante la promoción de mecanismos de feed.back, autonomía...
- › **Fomentar** las **capacidades de comunicación** asertiva de los empleados
- › **Mejorar** los **procesos de comunicación interna** de la empresa

# Acoso sexual

## Tipos

Se pueden distinguir dos formas de acoso sexual en el trabajo, similares pero de diferente concepto

- › **Chantaje sexual:** Realizados por un superior. Afectan al trabajo
- › **Acoso sexual ambiental:** Las dos partes tienen igual rango

## Manifestaciones

El acoso sexual se manifiesta por conductas:

- › **Física**
- › **Verbal**
- › **No verbal**



## Características

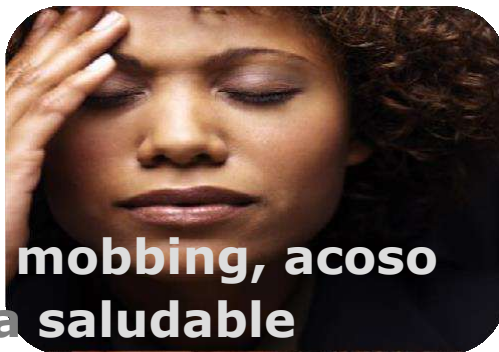
- › El acosador sexual, es en la mayoría de los casos, un hombre. Este no se enamora de la víctima, simplemente ejerce un **abuso de poder**
- › La víctima, eminentemente mujeres, acostumbra a ser más débil, no ya física o mentalmente, sino por una **situación precaria**
- › La víctima no busca que despidan al acosador, sólo quiere que el acoso cese. Puede ser incluso llegue a tener **sentimiento** de **culpa** por la situación que está pasando
- › Los **costos** generados por el acoso sexual son el **incremento** del **índice** de **absentismo** y un clima laboral malo

## Medidas preventivas

Las **medidas** que la **Comisión Europea** propone para hacer frente al **acoso sexual** son las siguientes:

- › Debe existir una declaración de principios de los **empresarios** en el sentido de mostrar su **implicación y compromiso** en la erradicación del acoso
- › Se explicará qué se entiende por **comportamiento inapropiado** y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen el deber de poner en práctica la **política contra el acoso sexual**
- › La declaración deberá explicar el procedimiento que deben seguir las víctimas, asegurando la **seriedad y la confidencialidad**, así como la protección contra posibles represalias
- › La organización de la empresa debe asegurarse de que la **política de no acoso** sea **comunicada a los trabajadores** y de que éstos sepan que tienen un derecho de queja
- › Se debe proporcionar una **formación general a mandos y gestores** en materia de acoso sexual
- › Es conveniente que las **normas disciplinarias** recojan claramente las **conductas de acoso** y las correspondientes sanciones





# Burn out, mobbing, acoso

## Hábitos de vida saludable

