



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

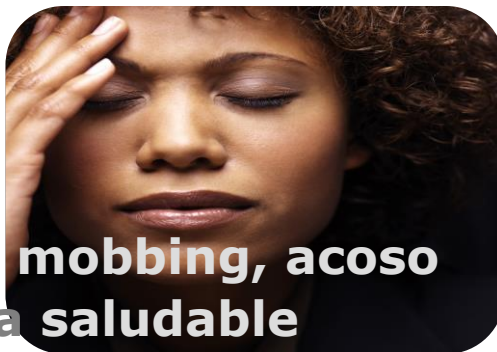
- › El acosador sexual, es en la mayoría de los casos, un hombre. Este no se enamora de la víctima, simplemente ejerce un **abuso de poder**
- › La víctima, eminentemente mujeres, acostumbra a ser más débil, no ya física o mentalmente, sino por una **situación precaria**
- › La víctima no busca que despidan 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

umivale
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15
www.umivale.es 900 365 012

suma
Intermutual