

## El hostigamiento psicológico en el sector docente: *mobbing* (y II)

Publicamos la segunda parte del FEUSO-Infoma dedicado al *mobbing* en el sector docente. La primera parte apareció en el nº 193 y en ella se explicaba cómo se manifiesta el *mobbing* y las características del perfil del acosado.

### CONSECUENCIAS

- **Para el trabajador afectado:** consecuencias psíquicas, físicas y sociales.
- **Para la organización del trabajo:** disminución del rendimiento, problemas de comunicación, absentismo, peor clima social, posibilidad de aumento de la accidentalidad.
- **Para el núcleo familiar y social:** presencia de persona desmotivada y, posiblemente, con algún trastorno psiquiátrico.
- **Para la comunidad:** pérdida de fuerza de trabajo, asistencia a enfermedades, pensiones de invalidez, etc.

Evidentemente, el acosado tarda bastante (entre 15 y 18 meses) en darse cuenta de lo que le está sucediendo y para entonces el daño psicológico bajo forma de estrés postraumático, trastornos de ansiedad, depresión y somatizaciones variadas ya está instalado. Cuando las personas se animan a solicitar ayuda especializada, se observa que tienen una enorme confusión, casi siempre acompañada de sentimientos de culpabilidad, indefensión y baja autoestima, origen de numerosos trastornos graves. Creen que han obrado mal, que se han equivocado en algo, que si hubieran hecho tal o cual cosa no les habría ocurrido esto.

### EVALUACIÓN

A la hora de evaluar este problema puede valorarse su prevalencia, es decir, cuántos trabajadores se ven afectados por una o varias de las situaciones descritas.

También se puede valorar el tipo, la incidencia y la magnitud de las consecuencias y su relación con el *mobbing* mediante herramientas específicas estandarizadas.



### INTERVENCIÓN

- Apoyo social al afectado a través de un compañero de su confianza, el médico de la empresa o en el ámbito extralaboral.
- Reconocimiento por parte de la organización de que estos fenómenos pueden existir y planificación y diseño de las relaciones sociales en la empresa como parte de su cultura empresarial.
- Posibilidad de contar dentro de la empresa con un servicio de asistencia a los trabajadores.
- La prevención del problema debería atender a las deficiencias del diseño del trabajo, al comportamiento de los líderes y a la protección social de la persona mediante reglas claras, escritas y públicas sobre resolución de conflictos.

### CONCLUSIONES

Ante la escasez de estudios en el ámbito laboral y la magnitud de su repercusión personal, social y económica, es necesaria la superación de puntos de vista denotados por expresiones como “la vida es así” o “lo que tiene que hacer es espabilar” o esperar que el problema remita con el tiempo y, en cambio, considerarlo como algo digno de atención y de posible control por la organización. •

Imma Badia Camprubí  
Secretaria de Salud Laboral  
FEUSO