

Contenidos

1FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.....	2
2LOS ASPECTOS RELATIVOS AL DISEÑO DE LA TAREA.....	2
3RIESGOS DERIVADOS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO Y SU PREVENCIÓN.....	4
3.1LOS CAMBIOS INDIRECTOS: CÍRCULOS DE CALIDAD.....	6
3.2LOS CAMBIOS DIRECTOS.....	6
4EL SÍNDROME DE BURNOUT.....	7
5 EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.....	12
5.1DEFINICIÓN DE MOBBING.....	12
5.2FORMAS DE EXPRESIÓN DEL MOBBING.....	13
5.3EL ORIGEN DEL MOBBING.....	15
5.4FASES DEL MOBBING.....	16
5.5CONSECUENCIAS DEL MOBBING.....	17
5.5.1CONSECUENCIAS PARA EL TRABAJADOR.....	17
5.5.2CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA.....	18
5.5.3OTRAS CONSECUENCIAS.....	18
5.6EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN.....	18
5.6.1INTERVENCIÓN.....	19
5.7PREVENCIÓN DEL MOBBING.....	20

Desde el punto de vista laboral son trabajadores desmotivados e insatisfechos con un rendimiento bajo.

5.5.2 CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA

Desde el punto de vista del *rendimiento*, hemos comentado que una situación de mobbing afecta al desarrollo del trabajo, ya que distorsiona las comunicaciones y la colaboración entre los trabajadores interfiriendo en las relaciones que deben establecer para la realización de su tarea. Es por esto que se produce una disminución de la cantidad y la calidad del trabajo desarrollado por el trabajador afectado, además del empobrecimiento o imposibilidad del trabajo en grupo. Por otra parte es frecuente que se produzca un aumento del absentismo.

Desde el punto de vista del *clima* es obvio que este se verá afectado por la dificultad de relación entre los trabajadores en aspectos como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales, etc.

Respecto a la *accidentabilidad*, se apunta a un aumento de la misma debido a negligencias, descuidos o accidentes voluntarios.

5.5.3 OTRAS CONSECUENCIAS

- ✓ Para el *núcleo familiar y social* del trabajador, que padecerá las consecuencias que afectan al trabajador.
- ✓ Para la *comunidad*, por los impactos económicos de esta problemática (bajas, asistencia médica, pensiones, pérdida de fuerza de trabajo, etc.)

5.6 EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN

Para *evaluar* el problema del mobbing se pueden adoptar dos perspectivas:

- a) *Estudios de prevalencia*: es decir, evaluar cuantos trabajadores están afectados por el problema en una organización (incidencia del problema) y cual es su magnitud. En este caso el estudio se puede hacer a través de un cuestionario que sirva de prueba de screening.
 1. *Evaluación de un caso* concreto para valorar la existencia de mobbing.