

# La UPRL informa

## Factores que propician el acoso laboral

### La organización y la gestión de conflictos, aspectos clave

Existen una serie de elementos que favorecen la aparición del acoso psicológico en el puesto de trabajo.

En primer lugar, existen factores de índole organizativa como son:

- Sistema con una base deficiente, de comportamiento generalmente autoritario, con poco apoyo sobre y entre sus miembros, que favorece la aparición de falsos líderes o cabecillas.
- La existencia de múltiples jerarquías, sin que exista entre ellas ni internamente a ellas, un organigrama claro y conocido por todos los miembros.



- Los desequilibrios en las cargas de trabajo, excesivas o ficticias, bien sean éstas de tipo físico, mental o psicológico.
- Un deficiente flujo de información, que genera una rumorología creciente y evidentes problemas de comunicación.
- Unos objetivos de trabajo o metas poco definidas o evaluadas.

En segundo lugar, existen factores derivados de una deficiente gestión de los conflictos que puedan surgir en

el entorno de trabajo:

- La negación de los hechos, sin investigación previa de éstos.
- La promoción de procesos de estigmatización, tanto positiva como negativa, de las personas de la empresa o institución.

Einarsen y otros investigadores escandinavos describen una serie de organizaciones en las que es más probable la aparición de procesos de acoso: presentan pocas oportunidades de promoción, escasa variabilidad de tareas y trabajos poco interesantes, un clima laboral deficiente, pocas oportunidades de influir sobre el propio trabajo y elevada insatisfacción con el papel de los superiores, así como elevada presión temporal; la falta clara de liderazgo y el abuso de poder son elementos destacados.

# La UPRL informa



En un intento de mantener la competitividad en un mercado cada vez más globalizado, las organizaciones se embarcan en cambios para conseguir beneficios con un coste menor, muchas veces a cargo del capital humano, que disminuye y es tratado de manera cada vez más

agresiva; como resultado, los empleados se enfrentan a cargas crecientes de trabajo, incerteza en lo que se refiere a su futuro profesional, aumento de horas de trabajo e incremento de contratación temporal o trabajos a media jornada.

Los mandos intermedios se ven presionados por sus superiores y, a su vez, presionan a sus subordinados de forma autoritaria. En estos entornos, el acoso personal puede considerarse como un fin en sí mismo o una forma habitual de alcanzar los objetivos fijados. Las denuncias por acoso en determinados países, como el Reino Unido, se han descrito en forma creciente desde los niveles jerárquicos superiores hacia los inferiores, es decir, se inician los casos en los niveles altos de la jerarquía de mando, y éstos a su vez los perpetúan hacia los niveles inferiores.

**Fuente: Prevención integral**