

**Plataforma en la Comunidad de Madrid  
contra los riesgos psicosociales y la  
discriminación laboral**

# **Guía de apoyo**

Para  
conocer que  
es el acoso  
laboral o  
mobbing



Asociación Mobbing  
“ALTO YA en el sur de Madrid”

# Formas de acoso laboral

Horizontal

Vertical descendente (bossing)

Vertical ascendente

Mixto

Entre compañeros.

De superior a subordinado.

De subordinados a superior (poco habitual).

De superior a subordinados con la colaboración de los compañeros del acosado.

De compañeros a compañeros, con el conocimiento del superior, sin intención de evitarlo.

## Perfiles del acosador y acosado

### Acosador

Personalidad psicopática (sin sentimiento de culpa).

Envidioso y con miedo del que destaca.

Hostigador.

Manipulador.

### Acosado

Todos podemos ser victimas en cualquier momento.

Personalidad brillante o que destaca.

Apariencia de debilidad.

Personas que cuestionan las normas con espíritu constructivo.

## Como se ejerce

### Organizativas

Limitarles las posibilidades de hablar y comunicarse.

Separarle de sus compañeros.

No asignarle tareas.

Encomendarle tareas absurdas o inútiles.

Encargarle tareas superiores o inferiores a sus capacidades.

Asignarle tareas degradantes

Mandarle tareas contra su conciencia.

### Contra la intimididad, dignidad y la salud en el trabajo

Hablar de el mal a sus espaldas.

Mofarse de sus defectos físicos.

Decirle que esta mentalmente enferma.

Imitarle en voces y gestos.

Burlarse de su vida privada o de sus creencias y valores éticos.

Difundir rumores falsos sobre el.

Cuestionar negativamente todos sus actos.

## Identificación

Como se manifiesta

Conducta agresiva, vejatoria o intimidatoria.

Reiterativa y persistente.

Conducta destructiva hacia la víctima

Superior jerárquico.

Quien lo ejerce

Dirigida

Hacia uno o más trabajadores

Objetivos

Destruir su autoestima

Conseguir el traslado o abandono de su puesto de trabajo

No es mobbing

Estrés

Violencia física o acoso sexual

Agresiones eventuales

Burn-out (Síndrome del “quemado”)

## Evolución sintomatológica Ciclo 1º Conflicto inicial

Psicosomática

Alteraciones leves alimentarias.

Leves trastornos del sueño.

Dolores de cabeza, espalda, nuca, cervical, muscular, articular...

Psicología

Rasgos de ansiedad.

Inquietud leve.

Conductual

Pasividad: dejar pasar el tiempo

Activa: analiza de forma reiterada la situación y busca solución negociada

# Evolución sintomatológica

## Ciclo 2º Estigmatización

Psicosomática

Insomnio leve.  
Fatiga física leve.

Psicológica

Desorientación.  
Rasgos depresivos.  
Ansiedad leve.  
Inseguridad y baja autoestima.  
Irritabilidad.  
Sentimientos de soledad, vergüenza y culpabilidad.

Conductual

Niega la realidad de la situación.  
Reacciona con ira o agresividad.

# Evolución sintomatológica

## Ciclo 3º Intervención

Psicosomática

Insomnio y pesadillas.  
Repetitividad en el tipo de sueños.  
Alteraciones cardiovasculares.

Psicológica

Depresión y ansiedad moderada.  
Aumento progresivo de la la baja autoestima.  
Perdida de interés por el trabajo.  
Fallos de memoria.  
Frustración y amargura.

Conductual

Es consciente de la situación.  
Solicita ayuda interna y externa.  
Agresividad social y familiar.  
Rendimiento deficitario.

# Evolución sintomatológica

## Ciclo 4º Marginación

### Psicosomática

Insomnio.  
Disfunciones sexuales.  
Alteraciones severas: gástricas, endocrinas, cardiovasculares, dermatológicas...

### Psicológica

Depresión y ansiedad severa.  
Ideas suicidas.  
Alteraciones emocionales importantes.

### Conductual

Aislamiento y evitación social.  
Tendencia abusiva de psicofármacos.  
Vida vegetativa.  
Suicidio.

## Qué hacer

### Afrontamiento

#### Tomar conciencia de la situación

Localizar al acosador.  
Analizar los recursos disponibles: apoyo familiar, social, terapéutico, económico, legal, inspección, prensa.

#### Solicitar ayuda

Compañeros de confianza.  
Médico de asistencia primaria.  
Asesoramiento psicológico y jurídico por expertos en mobbing.

#### Decidir sobre la procedencia de la denuncia

Comité de seguridad y salud.  
Denuncia a la Inspección de Trabajo.  
Denuncia a los Tribunales de Justicia.

# Cómo se controla Prevención

## Organización empresarial

Información y divulgación a los trabajadores.

Formación específica al equipo médico preventivo, delegados de prevención, Jefaturas y Director de RR.HH.

Selección centrada en la adecuación persona-puesto.

Elaboración de un procedimiento de gestión de resolución de conflictos y discrepancias.

Estudio y control del clima laboral.

Mejora de los sistemas de comunicación, motivación y participación.

Establecimiento de Protocolo Antiacoso Psicológico.

Evaluación de los riesgos psicosociales.

---

### Guía de apoyo confeccionada por:

Ángeles García López – Abogada

Carlos Sanz García - Master en P.R. Laborales

David González Trijueque - Perito Psicólogo

Guadalupe Sierra - Psicóloga Clínica

Luis José Rivas - Graduado Social y Técnico en P.R. Laborales

Oded Graizer - Psiquiatra

Sabino Delgado Marina - Psicólogo Clínico

---



PRIDICAM

E-Mail: [nomobbing@telefonica.net](mailto:nomobbing@telefonica.net)

[www.mobbingmadrid.com](http://www.mobbingmadrid.com)