

"EL MOBBING DEBE SER ANALIZADO COMO UNA NUEVA EPIDEMIA INSTALADA EN NUESTRO ENTORNO LABORAL"

Entrevista a: **LOURDES MUNDUATE, DECANA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE SEVILLA**



El Grupo de Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos y Organizaciones (INDRHO) de la Universidad de Sevilla ha recibido el premio 'Innovación e Investigación en Prevención de Riesgos Laborales', de la Consejería de Empleo.

Lourdes Munduate, decana de la Facultad de Psicología de la Hispalense

Pregunta (P.) - ¿Cuáles son las líneas de investigación de su grupo?

Respuesta (R.) - Trabajamos cuatro líneas de investigación: gestión del conflicto, negociación y mediación; poder y liderazgo en los procesos de innovación y cambio organizacional; cuestiones de género en la gestión de recursos humanos y organizaciones; y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo desde la cultura de seguridad. Nos hemos planteado entre las líneas de investigación la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. El objetivo de esta línea consiste en hacer compatible el derecho a la salud laboral de los trabajadores con las exigencias de competitividad de las organizaciones, de forma que los empleados puedan desarrollar todo su potencial creativo y de innovación dentro de su organización y se sientan satisfechos con su trabajo. En diversos estudios desarrollados por el grupo se ha abordado la cultura preventiva como un factor determinante de la eficacia de las acciones preventivas desarrolladas en las organizaciones. Se ha constatado también que los factores psicosociales propician la cultura de la seguridad.

(P.-) ¿Qué factores intervienen en esta cultura preventiva?

(R.-) Entre las variables precursoras de esta cultura de la prevención podemos destacar los estilos directivos, la conflictividad laboral, la motivación y el clima de los equipos de trabajo, y entre las variables consecuentes o de incidencia sobre la salud de los empelados, destacan la satisfacción laboral, el bienestar psicológico, el estrés laboral, el acoso psicológico o mobbing, y las conductas de ciudadanía.

(P.-) Es importante que los avances en vuestras investigaciones lleguen al máximo número de personas para avanzar en la implantación de esa cultura preventiva que mencionaba anteriormente, ¿cómo trabajáis este punto?

(R.-) La labor de investigación del grupo se ha compaginado con un permanente esfuerzo de divulgación y fomento de la cultura preventiva, destacando, por ejemplo, la reciente celebración de la Summer School sobre Diagnostico y Prevención del Acoso Laboral (Mobbing), con la participación de importantes ponentes nacionales e internacionales. Destaca también, en esta misma dirección de divulgación, la publicación de manuales orientados a la implementación de medidas preventivas, como Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial: Desarrollo de estrategias de detección y prevención del acoso laboral en las Pymes (2006), Acoso Psicológico en el Trabajo (2006), Conflicto y Síndrome del Quemado (2006), La Mediación Social

como Estrategia para la Prevención de Riesgos Laborales (2006) o Guía para la Mediación Laboral (2007), entre otros. El desarrollo de estas actividades ha sido posible por la colaboración y el apoyo de redes de investigación internacionales, como el proyecto actual Creando motivación sostenible de los representantes sindicales, en colaboración con Bélgica, Dinamarca y Holanda; y el desarrollo de redes nacionales como el Equipo de Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos de Andalucía (EIDHRA), constituido por representantes de 9 Universidades andaluzas.

(P.-) ¿Qué supone para su grupo de investigación haber recibido el premio 'Innovación e Investigación en Prevención de Riesgos Laborales' de la Consejería de Empleo?

(R.-) Este premio representa la relevancia social que están adquiriendo riesgos psicosociales como el mobbing dentro del ámbito de los riesgos laborales, además de ser un reconocimiento a los años de trabajo de un grupo que trabaja a destajo para desarrollar estas actividades de indudable urgencia social para la implementación y consolidación de la cultura preventiva.

(P.-) ¿Esta cambiando la tendencia comúnmente aceptada de reducir los riesgos laborales exclusivamente al ámbito de lo físico?

(R.-) Ciertamente es necesario ejercer un esfuerzo colectivo sin concesiones para que prácticas como el acoso psicológico, el burnout, o las disputas en relaciones no simétricas de poder, aunque resulten menos visibles en general que los riesgos físicos y las estadísticas sobre accidentes laborales, sean analizadas como una verdadera epidemia que se ha ido instalando en nuestro entorno laboral, afectando a miles de trabajadores, mermando gravemente la integridad, la moral y la salud de las personas afectadas.