



MOBBING: EL MAL SILENCIOSO DE ALGUNAS EMPRESAS

El término mobbing difiere del hoy tristemente célebre "bullying" o el acoso escolar, al que se asemeja en mayor medida, debido a que en este último siempre está presente la violencia física, mientras que en el primero, las estrategias utilizadas por los acosadores o "mobbers" siempre son más sutiles, más bien de índole psicológica, pues la intención es no dejar rastro o huella del acoso, para hacer notar al acosado como un incompetente o problemático, y, de paso, no poder ser acusados de nada, debido a la dificultad que representa demostrar una agresión de este tipo.

Consiste en maltrato verbal y modal realizado por una o varias personas hacia sus compañeros de trabajo con el fin de que estos renuncien o salgan de la empresa, y en materia de psicología organizacional se le conoce bajo este término.

Es una situación que puede desembocar en enfermedad profesional, es decir, derivada del trabajo, aunque tanto autoridades como empresas se muestran muy reacias a admitirlo como tal.

Sin embargo, estas condiciones se dan en situaciones ligadas al ámbito laboral, por miedo, celos o envidia; y aparecen cuando el acosador o acosadora lo deseé.

Con la intención de conocer sobre el tema, DIARIO EXTRA consultó a Ingrid Naranjo, profesora de la Universidad Americana (UAM) especialista en psicología organizacional, quien nos explicó que el "mobbing" puede afectar a cualquier persona de la organización, desde puestos gerenciales hasta personal de planta, y por supuesto que influye en la imagen de la empresa.

Los comportamientos de este acoso son amplios y diversos; van desde violencia, insultos, burlas y ridiculización, hasta ataques personales como rechazos, calumnias, aislamiento social, desacreditación profesional, retención de información crucial o manipulación.

Para identificar este comportamiento, primero se debe aceptar que existe un acoso, que ocurre de forma silenciosa y no es visible, y que realmente afecta al trabajador a nivel social, laboral, biológico y psicológico.

"Si un trabajador sufre de acoso, lo recomendable es que lo hable con alguien de su confianza en la empresa o con algún jefe o supervisor que no tenga vinculación directa con su acosador o acosadores, que exija confiabilidad y que documente todo lo que ocurra," finalizó Naranjo.

Tenga presente que se considera que si el empleado siente hostigamiento psicológico durante un periodo de seis meses con una frecuencia de dos veces a la semana, entonces es una víctima del acoso. A continuación algunas claves que le pueden ayudar a determinar si usted es víctima de acoso laboral.

- ❖ Gritar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.

- ❖ Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.

- ❖ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.

- ❖ Amenazar de manera continua a la víctima o coaccionarla.

- ❖ Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).

- ❖ Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.

- ❖ Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).

- ❖ Ignorarlo (hacerle el vacío) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).

- ❖ Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

- ❖ Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

- ❖ Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.

- ❖ Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.

- ❖ Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

- ❖ Criticar continuamente su trabajo, sus

- ideas, sus propuestas, sus
- ❖ Monitorizar o controlar su trabajo con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- ❖ Castigar duramente o toma de decisión o iniciativa marco de sus responsabilidades.

- ❖ Bloquear administrativamente su trabajo, no dándole traslado, cambiando, alterando o manipulando resoluciones que le afectan
- ❖ Ridiculizar su trabajo, resultados obtenidos ante los superiores, caricaturizándolo o pidiendo su correo, su teléfono, documentos, armarios, cajones
- ❖ Robar, destruir o sustraer para su trabajo.

- ❖ Atacar sus convicciones políticas o religiosas.
- ❖ Animar a otros compañeros en cualquiera de las acciones de persuasión, la coacción o intimidación.

CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS Y LABORALES DEL MOBBING

- ❖ Lento deterioro de la confianza y en sus capacidades parte de la víctima.

- ❖ Proceso de desvaloración
- ❖ Desarrollo de la culpabilidad (la propia familia suele cuestionar su comportamiento).

- ❖ Creencia de haber cometido errores, fallos o incurrido en faltas
- ❖ Somatización del conflicto físicas.

- ❖ Insomnio, ansiedad, es hipervigilancia, fatiga, cansancio, problemas de relación con la familia.

- ❖ Inseguridad, torpeza, irritabilidad con otras personas e incapacidad para aprovechar contra el trabajador

