



ACOSO LABORAL



CAPITAL HUMANO		Tirada: 25.795 Difusión: 23.450 Audiencia: 72.000	Sección: - Espacio (Cm_2): 573 Ocupación (%): 91% Valor (€): 2.106,71 Valor Pág. (€): 2.315,00 Página: 85	
Nacional Mensual	Economía	01/09/2014	Imagen: Si	

FICHA TÉCNICA

Título: Mobbing: Violencia psicológica en el trabajo

Autor: CAPARRÓS JIMÉNEZ, Javier.

Página: Capital Humano, nº 290. Septiembre, 2014

Resumen: El artículo trata del fenómeno del mobbing, un tipo de acoso laboral y que cada vez tiene mayor incidencia en las empresas, a pesar de que muchas veces pasa desapercibido. Además de ofrecer una visión global sobre esta práctica, su definición y sus aspectos esenciales, se ofrece información sobre las fases que existen así como las formas de combatirlo desde el seno de las organizaciones.

Descriptores: Acoso Laboral / Mobbing / Estrés / Salud

Mobbing: Violencia psicológica en el trabajo

En el ámbito laboral a veces se producen situaciones de carácter negativo que acaban por afectar a las personas que son víctimas de ellas. El mobbing es una clase de violencia psicológica que se produce en el trabajo y en la que es fundamental que se impliquen todos los mandos de las empresas para atajarla.

Javier Caparrós Jiménez, director general Trabajando.com y HR Consulting España

El día a día en una empresa y el estrés laboral a veces provocan que ciertas circunstancias pasen desapercibidas para muchos trabajadores, situaciones relacionadas con conductas negativas y peligrosas en el trabajo. Muchas veces los empleados desconocen que este tipo de prácticas se están produciendo en su entorno laboral, dado que no siempre se manifiestan de una forma contundente.

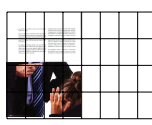
El científico sueco Heinz Leymann investigó este fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término mobbing para referirse a este tipo de situaciones.

Se estima que entre un 10% y un 15% del total de los trabajadores en activo, padece acoso laboral. Porcen-

taje que se nos antoja elevado dada la importancia de la situación.

El denominado mobbing se utiliza para describir una situación de violencia psicológica laboral (del inglés "to mob", atropellar) o mobbing también entendido como "asediar, acosar, acorralar en grupo". Podemos definirlo como la acción de un hostigador con el fin de producir miedo, desprecio o desánimo en el trabajador afectando, de esta manera, a su trabajo o incluso llegando a generar una enfermedad en el trabajador.

Esta persona recibe una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo, ya sea por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros, de su equipo o de sus superiores, en >

CAPITAL HUMANO		Tirada: 25.795 Difusión: 23.450 Audiencia: 72.000	Sección: - Espacio (Cm_2): 585 Ocupación (%): 92% Valor (€): 2.152,37 Valor Pág. (€): 2.315,00 Página: 86	
Nacional Mensual	Economía	01/09/2014	Imagen: Si	

> este último caso también se conoce como bossing, del inglés "boss", jefe).

Este acoso afecta tanto a hombres como a mujeres, pero son principalmente estas últimas las más afectadas. Según estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las más "acosadas laboralmente" son las trabajadoras de entre 30 y 45 años (11,8% de casos en mujeres y 6,1% en hombres).

El mobbing en el ámbito laboral se ha conocido hace algunos años y aún queda mucho por legislar en este tema. Mientras se crea una regulación específica, es importante que las empresas recurran a la formación como prevención al problema y al diálogo entre líderes de los distintos niveles de la compañía.

El mobbing se podría confundir con el "síndrome del trabajador quemado", o burn-out. El burn-out significa "estar quemado" o desgastado por circunstancias actitudinales o características inherentes a la profesión o el trabajo y que genera en el trabajador una demanda intensa en el aspecto emocional.

El mobbing también es confundido con el estrés. En la mayoría de los casos las estrategias que utilizan los acosadores o mobbers son sutiles, la intención es no dejar rastro del acoso. Lo que se pretende es hacer pasar al acosado o mobbed por incompetente, improductivo o problemático y, de paso, no poder ser acusados de nada.

En el mobbing la víctima se encuentra en una posición de indefensión ante sus agresores durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años.



CAPITAL HUMANO		Tirada: 25.795 Difusión: 23.450 Audencia: 72.000	Sección: - Espacio (Cm_2): 583 Ocupación (%): 92% Valor (€): 2.142,63 Valor Pág. (€): 2.315,00 Página: 87	
Nacional Mensual	Economía	01/09/2014	Imagen: Si	

La víctima sufre actos humillantes como, por ejemplo, que sus compañeros de trabajo no le dirijan la palabra, le aislen o le desprestigien como profesional. Lo que se pretende con estos actos es el abandono del trabajo por parte de la víctima, considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales.

Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala algunas de las estrategias en el acoso laboral podrían ser:

- Gritar, avasallar 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.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.

- Amenazar de manera continuada 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.
- Excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente.
- Ignorarlo ("hacerle el vacío") o excluirlo, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia ("ninguneándolo").
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.

Los acosadores se ponen en marcha por distintas razones, entre las que podemos destacar los celos, la envidia, no solo sobre los bienes materiales de la víctima sino también sobre las cualidades personales de la misma, como puede ser su inteligencia, su brillantez personal, etc.

Esta situación se produce sobre todo cuando se incorporan nuevos trabajadores jóvenes y preparados, amenazando la promoción profesional e incluso la permanencia del acosador en la organización o viceversa.

La persona objeto de acoso pierde su autoestima, ve mermadas sus capacidades profesionales, sus relaciones personales en el entorno laboral y se autodestruye moralmente. Se trata de un comportamiento premeditado, que se ejecuta según una estrategia preconcebida con un objetivo concreto: la anulación de la víctima.

Hay cuatro fases que se dan habitualmente en estos procesos:

1. Fase de conflicto: Es normal que aparezcan conflictos interpersonales en cualquier empresa como consecuencia de la existencia de grupos y personas que frecuentemente tienen objetivos distintos e incluso contrapuestos.
2. Fase de mobbing o de estigmatización: En esta fase el acosador pone en práctica toda la estrategia de hostigamiento en su víctima, cuyo objetivo es ridiculizar y apartar socialmente a la víctima. Esta fase ya es propiamente el mobbing.
3. Fase de intervención desde la empresa: El conflicto trasciende a la dirección de la empresa. La actuación es generalmente por el departamento de recursos humanos o la dirección general. La empresa puede

