

ACOSO LABORAL “MOBBING” Parte 1

El acoso laboral (mobbing en inglés) o llamado también **acoso moral en el lugar del trabajo**, aunque la mejor denominación debe ser “**acoso psicológico en el trabajo**”, es la acción de "asediar, acosar, acorralar, hostigar en grupo" por medio del continuado y deliberado maltrato verbal y de modales a un trabajador determinado, produciéndole miedo o terror en el ámbito laboral, reflejado con el tiempo como el efecto o enfermedad que produce en el trabajador.

Es considerada como una falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad de la persona afectada; donde los agresores consideran que el trabajo realizado está mal hecho, pero no solamente eso, sino que además se entrometen en su vida privada, menospreciándola.

Heinz Leymann (Suecia) fue el primero en emplear este término posterior a diversas investigaciones en la década de los 80's para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso moral y del *mobbing* son Marie-France Hirigoyen (Francia) e Iñaki Piñuel y Zabala (España).

La incidencia poblacional del acoso laboral se estima que está entre el 10 y el 15 % del total de los trabajadores en activo.

Este tipo de acoso puede ser individual o en grupo; donde los afectados reciben una **violencia psicológica** por medio de *actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, subalternos o de sus superiores*.

Este tipo de **violencia psicológica** se produce sistemáticamente y de forma recurrente durante un tiempo prolongado y lo pueden hacer diariamente, durante varias semanas, meses e incluso años; pudiendo con el tiempo en ocasiones existir "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas en los casos más graves.

Lo que se pretende o se tiene como objetivo con este hostigamiento, intimidación o perturbación, asedio, acoso (o la conjugación de todas ellas) es que la persona o personas agredidas abandonen el trabajo, donde ésta o éstas personas son consideradas por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (ambición de poder, riqueza, posición social, mantenimiento del status quo, etc.)

Otro contexto bien estudiado es buscar la aniquilación o destrucción psicológica, emocional e intelectual por diferentes procedimientos ilegales, ilícitos y ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atenta contra la dignidad del

trabajador. Habitualmente **la persona hostigadora** se comporta de diferente forma ante el resto de los compañeros y de sus superiores, es amable y trata de quedar bien con quienes considera pueden beneficiarle de alguna forma, pudiendo llegar a manipular a algunas personas y la situación a su conveniencia para lograr sus propósitos; todo lo hace concientemente y preparado, considerándose en el ámbito de la psicología que es una persona con tendencias psicópata; y lo hace por envidia, porque sabe que su trabajo es de menor calidad y con menor profesionalismo, o envidia por la relación familiar o un cierto estatus (aunque no sea económico, ni de poder).

El término *mobbing*, del verbo inglés *to mob*, proviene de la etimología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, en respuesta defensiva contra un enemigo más grande; **aunque en el ser humano se usa más como ataque que como defensa.** Entre los animales, estos comportamientos terminan con la huida, o con la muerte del animal acosado.

Lecturas Recomendadas

- Piñuel y Zabala I, Oñate Cantero A. La incidencia del *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del Barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral. *Jan Harremanak/7 2002-II; 35-62*
- Fidalgo AM, Piñuel I. La escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing*. *Psicothema 2004; 16:615-24*

**ACAD. DR. JAIME RIVERA
FLORES**