

ACOSO LABORAL “MOBBING” Parte 2

Para saber que una persona es acosada laboralmente se emplea el “Leymann Inventory of Psychological Terrorization” (LIPT) el cual se basa en un cuestionario de 45 preguntas, divididas en 5 grupos basadas en las acciones y el perfil del acosador.

A) Actividades para reducir las posibilidades de que la persona acosada pueda comunicarse en forma adecuada con otros, incluyendo al mismo acosador.

B) Actividades para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contacto social.

C) Actividades dedicadas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

D) Actividades dirigidas a disminuir la ocupación de la víctima y su templabilidad mediante la desacreditación profesional.

E) Actividades que afectan la salud física y/o psíquica de la persona acosada.

Es importante reconocer las conductas (ver boletín No. 2/2010) y las estrategias empleadas por los acosadores para con sus víctimas, como son:

– Gritar, lloriquear, insultar a la víctima cuando está sola, en presencia de otras personas hacerse la "mártir".

– Asignar objetivos o proyectos a largo plazo, imposibles de cumplir.

– Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.

– Ignorarlo o excluirlo, platicando con una tercera persona presente, simulando su no existencia o no presencia física en la oficina o en eventos sociales.

– Retener información (aduciendo olvido o que no le comentaron) para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral.

– Crear rumores maliciosos, calumniosos o comentar sobre la vida personal del acosado, lesionando su reputación, imagen y profesionalidad.

– Infravalorar o no valorar el esfuerzo realizado, no reconocimiento de su trabajo aún y cuando esté bien hecho.

– Atribuir los éxitos a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, u otras circunstancias, etc.

– Criticar y ridiculizar continuamente su trabajo, ideas, propuestas, soluciones, etc., ante otras personas.

– No obedecer en hacer ciertas tareas que le encomienda la persona a la que hostiga.

– Incitar a otros compañeros o a otras personas a participar en cualquiera de las acciones anteriores por medio de la persuasión, coacción o el abuso de autoridad.

– Invadir la privacidad del acosado interviniendo o espionando su teléfono, revisando sus documentos, cajones, etc., sustrayendo elementos de trabajo o hasta personales.

Algunos datos clínicos que presenta la persona acosada se enlistan a continuación:

Dolor de espalda

Cefalea

Dolor articular y muscular

Depresión (bajo estado de ánimo)

Irritabilidad, agresividad

Trastornos del sueño

Inseguridad

Apatía

Fatiga crónica

Ideas suicidas

Trastornos digestivos

Palpitaciones, taquicardia

Hipotensión o hipertensión

Lecturas Recomendadas

-<http://www.psygnos.net/blog/2010/12/12/como-saber-si-soy-victima-del-acoso-laboral>

- Leymann, H. (1992). *Leymann inventory of psychological terror*. *V i o l e n : Karlskrona*.

- 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*. *La 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**