

EL MOBBING

Dr. Edgar Eslava Arnao



DEFINICIÓN DE MOBBING

- Es una acción psicológica Y Laboralmente a una persona o grupo de personas ejerce sobre un trabajador, de manera sistemática y durante un prolongado período de tiempo.



- Algunas formas de manifestación de mobbing son: el gritar o insultar a la víctima, desmerecer al trabajador por algún trabajo asignado, sobre cargar de trabajo a la víctima, etc.



CARACTERÍSTICAS DE MOBBING

AISLAMIENTO

- Es cuando se le asigna a la víctima un puesto de trabajo apartado, aislado de sus compañeros.



COMUNICACIÓN AGRESIVA

- Es cuando existe una agresión verbal y no hay respeto mutuo entre los diferentes niveles jerárquicos.



DIFAMACIÓN Y CALUMNIAS

- Es el acto de difamar a una persona o varias, prefiriendo su conveniencia propia.



DESCRÉDITO PROFESIONAL



- Es el acto de desacreditar a un trabajador mediante robos, fraudes, etc.

CAUSAS

Ser nuevo.



- Iniciar una labor, pone a la persona en alta probabilidad de sufrir mobbing.

Posición femenina.



- En las mujeres, se ven casos que son asediadas de manera sexual o apartadas por grupos masculinos.

Un inadecuado liderazgo.



- El no tener capacidad de saber llevar a la organización laboral, traería respuestas por parte de ella hacia el jefe.

No reservar conocimientos.



- Saber en que momento intervenir y dar a mostrar nuestros conocimientos.

Rasgos físicos.



- El simple echo de tener rasgos indígenas o mulatos, hacen que esta persona reciba maltrato.

CONSECUENCIAS

- Es un problema grave, que no solo afecta a las víctimas directas.

CONSECUENCIAS PSICOLOGICAS

- Depresión
- Ansiedad
- Afecta las defensas
- En general diversos problemas psicosomáticos



CONSECUENCIAS FISICAS

- Desajustes en el sistema nervioso.



CONSECUENCIAS FAMILIARES

- Problemas en la relación de pareja y repercutir negativamente en el desarrollo psicológico de los hijos.



CONSECUENCIAS SOCIALES

- Pueden desarrollar conductas inadaptadas, que pueden ir desde el aislamiento hasta la agresividad.



CONSECUENCIAS LABORALES

- **ESTADIO DE AUTOAFIRMACION.**- trato despectivo.
- **ESTADIO DE DESCONCIERTO.**- se siente desconcertado.
- **ESTADIO DE INDEFENSION.**- la víctima se esfuerza para agradar a los otros.
- **ESTADIO TRAUMATICO O DE ANSIEDAD.**- pérdida del control.
- **ESTADIO DE ESTABILIZACION CRONICA.**- sentimiento de desvalorización.



CONSECUENCIA PARA LA EMPRESA

- La propia empresa puede sufrir muchas pérdidas.



PERFIL DE LA VICTIMA Y EL ACOSADOR

PERFILES DEL ACOSADO Y ACOSADOR DEL MOBBING

ACOSADO

- Cualquier persona es susceptible de acabar sufriendo acoso laboral, por lo que no hay un perfil psicológico claro de la víctima.



ACOSADOR

- Los acosadores son personas inseguras que eligen a sus víctimas porque piensan que son una amenaza para su carrera profesional.



CARACTERÍSTICAS DEL VÍCTIMA DEL ACOSO LABORAL

- Las personas que tienen este problema suelen ser envidiadas bien sea por sus capacidades física, sociales económicas psicológicas.
- Personas con buena capacidad laboral y creatividad , autónomas, personas con iniciativa.



- Suelen tener valores éticos elevados, capacidad de empatía y sensibilidad del dolor ajeno.
 - Personas que se niegan a participar en acciones ilícitas.
-



CARACTERÍSTICAS DEL ACOSADOR LABORAL

- Personas sin sentido de culpa.
- Narcisista.
- Tiránico.



- Personas manipuladoras
- Cobardes
- Con un gran problema de control emocional
- Personas profesionalmente mediocres



DIFERENCIAS ENTRE MOBBING Y BULLYING

MOBBING

- Es el acoso psicológico que engloba actitudes y comportamientos de falta de respeto hacia la persona.



BULLYING

- El bullying hace referencia al acoso y violencia pero ejercido a través del maltrato y las agresiones físicas.



DIFERENCIAS ENTRE MOBBING Y BURNOUT

MOBBING

- Es el acoso psicológico que engloba actitudes y comportamientos de falta de respeto hacia la persona.



BURNOUT

- Es una situación de inadaptación al entorno de trabajo (persona –trabajo) mientras que el mobbing surge entre personas.



12 SEÑALES PARA DETECTAR EL MOBBING

Según el Psicólogo Heinz Leyman

1. No hay comunicación con la víctima.
2. Hay interrupciones cuando la víctima habla.
3. No se le pide opinión y ni se le deja expresarse.
4. No se le pide, se le exige.



5. El acosador insulta a la víctima.
6. Sufre amenazas escritas o verbales.
7. Se ignora la presencia del acosado.
8. Se le sobrecarga de trabajo y se le exigen plazos irrealizables para ello.



9. Se produce una alienación física de la víctima.

10. La víctima sufre discriminación a nivel laboral respecto al resto de sus compañeros.

11. Se le ridiculiza por su trabajo, vida personal, sexo o raza.

12. No se le asignan trabajos acordes con tu capacidad, experiencia o rango laboral.



TIPOS DE MOBBING

MOBBING ASCENDENTE

- Es la dificultad que tiene los subordinados para aceptar a una persona que tenga un rango superior al suyo.



MOBBING DESCENDENTE

- Se da cuando una persona que tiene un rango jerárquico superior acosa u hostiga a uno o varios de un rango inferior.



MOBBING HORIZONTAL



- Es cuando un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico.

ACOSO PERVERSO



ACOSO INSTITUCIONAL



FASES DEL MOBBING

Fase 0: La seducción.

Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento. Normalmente, la seducción va dirigida a la víctima, pero en ocasiones está destinada al entorno proximo de la victima y puede quedar enmascarada.



Fase 1: El conflicto

La mayoría de expertos definen el mobbing a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa "el conflicto" del "acoso" que se confunden.



Fase 2: Acoso Moral en el trabajo

Es aquel "comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío".



Fase 3: El entorno

La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado. Por tanto, **el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral.**



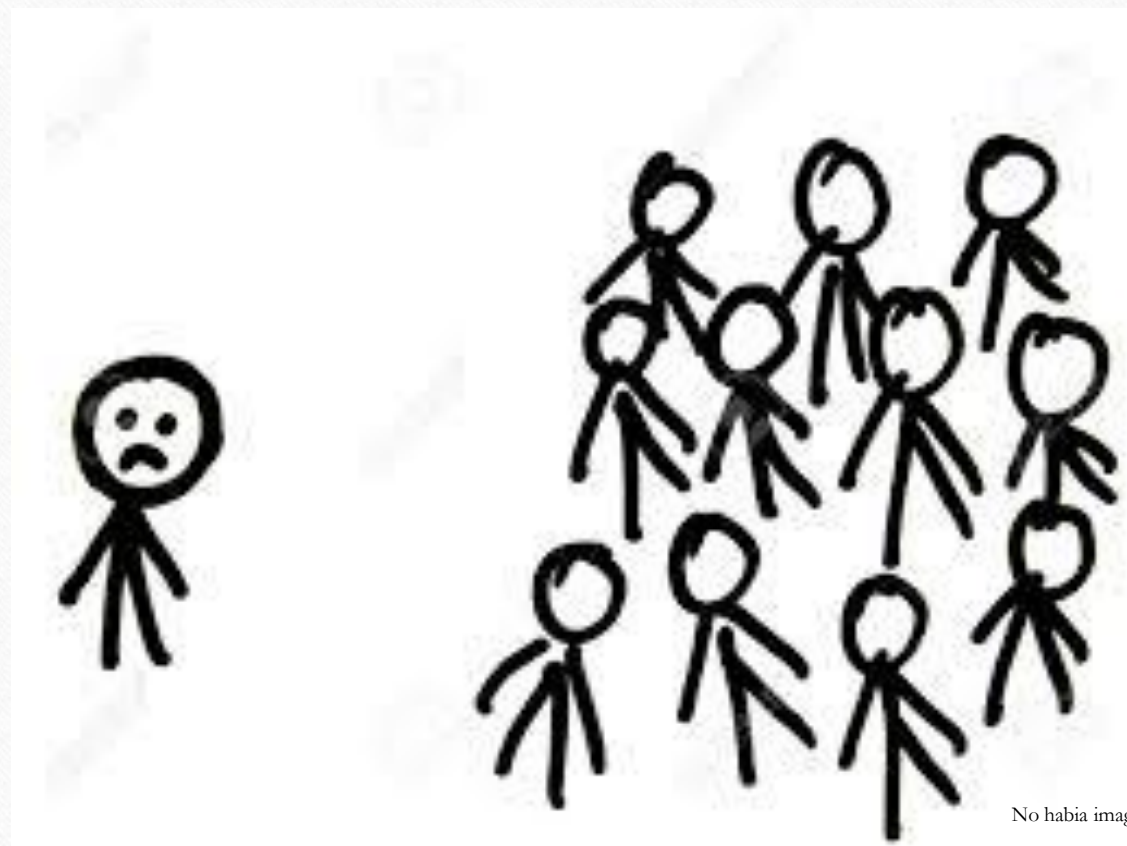
Fase 4: La actuación de la empresa

El acoso puede surgir en cualquier empresa, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y en otras porque forma parte integrante del "hacer" empresarial. Tanto si se trata de una estrategia empresarial consciente, como inconsciente no debemos olvidar que reposa sobre el sufrimiento moral y físico del trabajador.



Fase 5: La marginación

Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida. La marginación es potenciada por "*compañeros*" deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios.



No habia imagen uu

Nueva Fase: LA RECUPERACIÓN

Debido al mayor conocimiento y difusión del proceso destructivo del mobbing, existen personas en la empresa que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido. Si ese no fuera el caso, es necesario **acudir a los tribunales de justicia con toda la documentación acumulada y con buen asesoramiento legal.**



GRADOS DE MOBBING

PRIMER GRADO

- La víctima no presenta muchos problemas, afronta y hasta encara al acosador.



SEGUNDO GRADO

- En esta etapa la persona acosada le afecta más que en etapa anterior las agresiones.

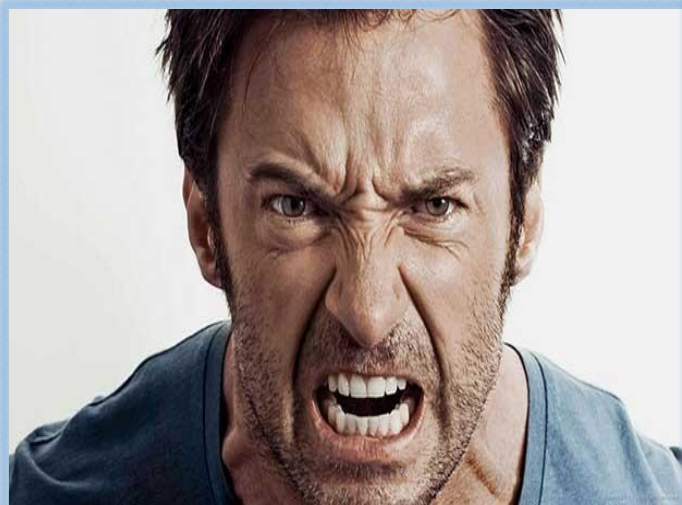


TERCER GRADO

- El acosado presenta problemas psicológicos que tienen que hacerse tratar con un especialista.



Se considera el temperamento y carácter de el acosado para tener conocimiento de sus reacciones.

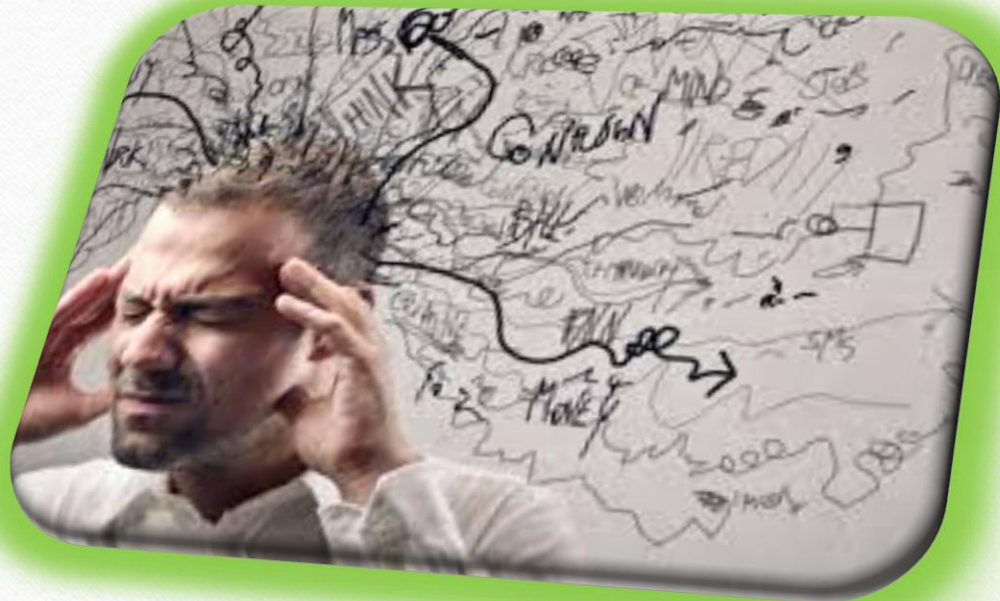




COMPARACIÓN ENTRE EL MOBBING Y EL BURN-OUT

¿QUE ES EL BURN-OUT?

- Conocido como el síndrome de “*estar quemado*”, llamado así porque el individuo muestra un desgaste .



¿COMO SE MANIFIESTA?

- En colaborador se deshumaniza, mostrándose hostil a realizar trabajos en forma grupal.



ESTADIOS DEL BURN-OUT



PRIMER ESTADIO

- Excesiva demanda laboral.



SEGUNDO ESTADIO

- Presenta ansiedad y agotamiento.



TERCER ESTADIO

- Requiere de tratamiento psicológico.



DIFERENCIAS

BURN-OUT

- es la misma persona que se estresa en consecuencia se aleja, sin intervención alguna de los factores externos

MOBBING

- predomina la ley de las “3 C”, esto es CONSTANTE, CONTRA ALGUIEN, CON INTENCION.



SOLUCION

Saber como actuar ante estas situaciones de mobbing, es importante para su pronta recuperación y reintegración laboral del acosado.

Silva Neyra Rolly

Por parte de la empresa.

- Como empresa, debe asegurar brindar un optimo clima laboral, en el cual no haya mobbing.
- Y se puede identificar si lo hay, con los siguientes test:

Silva Neyra Rolly

- Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) de Leymann (1996)
- NAQ (1997) de Einarsen y Raknes
- Generalized Workplace Abuse (1999) de Richman
- LIPT-60 (2003) de González de Rivera y Rodríguez

Silva Neyra Rolly

Por parte del trabajador.

- No callar este echo de acoso laboral.
- Denunciar, ya que hay dos leyes que amparan este acto intolerante:
 - Ley N° 27942, art. 30 y 35
- Recibir ayuda psicológica para la rehabilitación del acosado.

Silva Neyra Rolly



RECURSOS LEGALES

VILCAPOMA BILBAO, SOFÌA

DECRETO LEGISLATIVO N° 728

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Art. 30°

- Comunicar al empleador para que este tome las acciones dentro del plazo otorgado.

ART. 35º

- Puede optar por interponer una demanda solicitando el cese de la hostilidad
- Se le interpondrá al empleador una multa si es resuelto correctamente por el juez

LEY 27942 - LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Art. 12

- En caso de acoso sexual se puede exigir el pago de la indemnización correspondiente fundamentándose con el Art. 28

DECRETO LEGISLATIVO 276

Art. 28º

- El presente Art. Nos habla que pueden ser sancionados según la medida de gravedad



Dr. Edgar Eslava Arnao

www.degerencia.com/eeslava

www.management.pe

slavaarn@gmail.com

www. Edgar eslava coaching

Doctor en Administración

Coach Ontológico

Magister y Doctor en Psicología Organizacional