

¿Qué es mobbing en el lugar de trabajo?

Mobbing es un término utilizado para describir una variedad de comportamientos en el lugar de trabajo que equivalen a abuso emocional por los trabajadores de un compañero de trabajo o empleados. El término se utiliza cuando un grupo de trabajadores en lugar de un solo trabajador se involucra en este comportamiento hostil, haciendo colectivamente la vida difícil para alguien en el trabajo de una manera concertada. Los actores del mobbing pueden ser colegas, superiores o subordinados, y este comportamiento puede afectar a los trabajadores en empresas de todos los tamaños, incluso en empresas más pequeñas.

La intimidación en el trabajo: El mobbing en el lugar de trabajo está en aumento

El mobbing es "intimidación con esteroides", una horrible nueva tendencia por la que un "matón" invita a sus compañeros a coludirse en una campaña implacable de terror psicológico contra un objetivo desafortunado.

Los objetivos son generalmente cualquier persona que es "diferente" de la norma organizativa. Por lo general, las víctimas son competentes, educadas, resilientes, francas, desafían el statu quo, son más empáticas o atractivas y tienden a ser mujeres, de 32 a 55 años. Los objetivos también pueden ser racialmente diferentes o formar parte de un grupo minoritario.

El objetivo recibe el ridículo, la humillación y, eventualmente, la eliminación del lugar de trabajo. Deja a la víctima tambaleándose sin idea de lo que pasó o por qué. Se quita la seguridad de una persona en el mundo, la dignidad, la identidad y la pertenencia y daña su salud mental y física. Los efectos también irradian hacia afuera, hacia el compañero, la familia, los amigos e incluso la comunidad del objetivo.

Debido a que un empleado está siendo atacado y criticado, él o ella puede ser visto como un "perturbador" por otros y por lo tanto ser ignorado y aislado por la gente de otra manera. Los antiguos aliados pueden así volverse en contra de él y quedar socialmente aislados. Ellos piensan: "bueno, él está siendo criticado por la dirección, debe haber algo mal con él y no quiero ser asfixiado por el mismo pincel".

Los chismes y las insinuaciones se difunden a puertas cerradas antes de que el objetivo sea consciente de lo que está sucediendo, ya que los compañeros de trabajo leales previamente se alistaron para proporcionar información personal que sustenta los rumores perjudiciales. A menudo la persona que instiga el mobbing es emocionalmente inmadura y amenazada de alguna manera por el objetivo. Las personas con trastornos de la personalidad suelen emplear tácticas tales como "división", que enfrenta a miembros de un equipo entre sí con el fin de vengarse contra una percepción leve o insulto por parte del objetivo.

Al menos el 30 por ciento de la intimidación es mobbing y la tendencia está aumentando.

En Australia, una investigación gubernamental reveló que las llamadas sobre el acoso laboral aumentaron en un 70 por ciento en tres años. Las estadísticas muestran que el

acoso afecta a uno de cada tres empleados; lo que es realmente preocupante es que uno de cada dos ha sido testigo de la intimidación, pero no han hecho nada al respecto. Además, es probable que la incidencia real de acoso escolar sea mucho mayor: para cada caso notificado, entre ocho y 20 casos no se denuncian (Faure-Brac, 2012).

El mobbing es más probable que ocurra cuando hay una serie de factores en el lugar de trabajo. Comprender lo que son puede ayudar a protegerse de permanecer en, o tomar un trabajo en una organización tóxica. Por ejemplo, ciertas industrias que enfrentan una mayor presión financiera debido a que la demanda del mercado está disminuyendo son más propensas al acoso. Estas organizaciones son impulsadas por el dólar y responsables sólo a los accionistas y directores. Esto crea entornos tóxicos en los que los gerentes hacen la vista gorda a la intimidación y al acoso y pueden incluso alentarlos (Duffy & Sperry, 2013).

Las organizaciones que son impulsadas por la burocracia, por ejemplo, los departamentos gubernamentales, son posiblemente los más tóxicos. Parece que tienen políticas y procedimientos para garantizar un lugar de trabajo seguro, pero que redefinen el acoso como un "conflicto de personalidad" y terminan por no ofrecer ninguna protección real. En esencia, el mal comportamiento es tolerado y se deja escalar. La película de 2012, "Asesinato por Proxy: Cómo América fue postal" es un retrato fascinante de lo último en lugares de trabajo tóxicos.

En cambio, las organizaciones sanas son responsables ante una gama más amplia de accionistas, incluidos los clientes, el personal y la comunidad. También tienen valores centrados en el cuidado de los demás (Duffy & Sperry, 2013).

Tipos de mobbing

Los métodos que los trabajadores usan para mafiar a un compañero de trabajo van desde el brutalmente directo hasta el subrepticamente indirecto. Estos incluyen acciones encubiertas tales como difundir un rumor sobre un trabajador u orquestar el aislamiento de un trabajador en la oficina, trabajando fuera de la vista del trabajador para hacer la vida difícil para él. O puede abarcar comportamientos más abiertos y de confrontación, tales como menosprecio, intimidación y humillación. El hilo común es la malicia de los actos, y el sentido de acoso que imparte a la víctima. El resultado es una especie de terrorismo emocional y psicológico, según un estudio sobre el tema publicado en la Revista Internacional de Negocios y Ciencias Sociales.

Metas Comunes

Como ya se dijo los blancos del mobbing son a menudo los miembros más creativos, éticos y competentes del lugar de trabajo, según el estudio de la revista internacional del negocio y de las ciencias sociales. La razón por la que estos trabajadores atraen especialmente el comportamiento agresivo es porque otros trabajadores pueden encontrarlos amenazando a sus propias posiciones en el lugar de trabajo. Los supervisores también representan una parte significativa de las víctimas del mobbing, según el sitio web de "Mobbing: El abuso emocional en el lugar de trabajo americano", un

libro sobre el tema. En estos casos, los subordinados tienden a unirse para socavar a su supervisor. Las mujeres, los trabajadores más jóvenes y los trabajadores de más edad tienen un riesgo relativamente alto de ser víctimas de acoso. Las tasas de incidentes de mobbing también son particularmente altas en los campos de servicios sociales, salud y educación.

Impacto emocional

El mobbing puede tener un efecto drástico sobre la moral y el rendimiento laboral de las víctimas, llevándoles a demostrar un menor entusiasmo por su trabajo y desviando su enfoque de las tareas diarias. También puede disminuir su probabilidad de buscar ayuda de colegas para tareas difíciles debido a un intenso sentido de aislamiento de ellos y la desconfianza de sus intenciones. En última instancia, el mobbing puede causar tal ansiedad e incomodidad que un trabajador decidirá quedarse en un poste en otra parte. Esto puede ser particularmente cierto cuando la dirección no surge para abordar los incidentes de mobbing y les permite continuar y crecer, dando a los torturadores la impresión de que el comportamiento en cuestión es aceptable y puede continuar.

Impacto físico

El mobbing no incluye el abuso físico colectivo de un trabajador. En su lugar, se centra principalmente en la vida interior de la víctima. Sin embargo, el mobbing puede tener un impacto emocional en sus víctimas que en última instancia puede tener un impacto físico en ellos, la creación de estrés y sus resultados relacionados. Entre los posibles resultados se encuentran dolores de cabeza, dolencias gastrointestinales y presión arterial alta. Además, la presión omnipresente que el mobbing provoca en las víctimas hace que sea difícil para ellos relajarse en el trabajo o fuera del trabajo y que puede llevar al agotamiento.

Lidiar con el mobbing

La mejor manera de lidiar con el mobbing en el lugar de trabajo es aumentar la resiliencia, practicar el autocuidado y salir lo antes posible. A menudo es imposible ganar contra organizaciones que apoyan tácitamente el mobbing. Cinco pasos que usted debe tomar para asegurar la recuperación son:

1. Documentar todo en detalle. Desde los primeros signos de algo "no muy bien", incluso si es sólo un instinto, mantener un diario de todos los incidentes que experimenta. Cuanto más evidencia tenga, mejor será su recurso a acciones legales más tarde.
2. Dese espacio y tiempo para resolver las cosas. Busque a alguien en la autoridad en el trabajo en la que pueda confiar para revelar lo que ocurre. Buscar una reparación de la organización podría no ser un primer paso seguro para usted. Consulte a un médico para obtener una licencia por estrés y una indemnización por accidente de trabajo.
3. Obtener un buen equipo de recuperación para detener el aislamiento. Un buen psicólogo clínico le ayudará a desarrollar estrategias de recuperación, establecer contacto

con su médico y abogado, escribir un informe de lesiones psicológicas y abogar por usted. Un buen abogado le ayudará a iniciar una acción legal. Un buen médico tratará las repercusiones médicas de la intimidación. La familia y los amigos entenderán, creerán y apoyarán.

4. Haga del autocuidado una prioridad. Enfocarse en lo que ama. Participar en una práctica espiritual diaria y siga buenos planes de dieta y ejercicio.

5. Participar en actividades significativas de la vida. Establezca nuevas metas. Empezar actividades creativas. Concéntrese en la diversión y la risa.

Bibliografía

Duffy, M., & Sperry, L. (2013). *Superando el Mobbing: una guía de recuperación para la agresión en el lugar de trabajo y la intimidación*. Oxford University Press.

Faure-Brac, J. (2012). *Un veneno lento: Detrás de las alarmantes estadísticas sobre la intimidación en el lugar de trabajo son historias personales de pena y privación, reveladas durante una investigación parlamentaria*.