

Moobing, Acoso Sexual y Stress en el Trabajo La Visión Psicológica

“Los demás hacían todo lo posible por hostigar de mil maneras al patito feo. Se le echaban encima volando, lo mordían, lo picoteaban, le silbaban y le gritaban. Conforme pasaba el tiempo, el tormento era cada vez peor. El patito se escondía, procuraba esquivarlos, zigzagueaba de derecha a izquierda, pero no podía escapar. Era la criatura más desdichada que jamás hubiera existido en este mundo.”

Hans Christian Andersen. *El patito feo. Dinamarca 1843*

“EN LAS SOCIEDADES DE NUESTRO MUNDO OCCIDENTAL ALTAMENTE INDUSTRIALIZADO, EL LUGAR DE TRABAJO CONSTITUYE EL ÚLTIMO CAMPO DE BATALLA EN EL QUE UNA PERSONA PUEDE MATAR A OTRA SIN NINGÚN RIESGO DE LLEGAR A SER PROCESADA ANTE UN TRIBUNAL”.

Heinz Leymann

Mobbing. La persecución en el trabajo. 1996

Lo que describen los dos párrafos anteriormente citados corresponden en alguna medida el tipo de comportamiento que ha sido denominado de diferentes maneras por diversos autores dependiendo del país al que pertenezcan y en general hacen referencia al mismo fenómeno.

Entre los términos empleados se encuentran ***bullying, abuso emocional, abuso laboral, moobing, maltrato, agresión, hostigamiento en el lugar de trabajo, acoso moral en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo y psicoterror laboral.***

De igual manera distintos autores coinciden en denominar a los individuos que han sido sujetos a dichos comportamientos agresivos como *objetivos o víctimas* (Lewis, 1999; Lewis, Coursol, y Walh, 2002).

Para el concepto que denominaremos Moobing, ya que aunque en la Lopsymat y su reglamento no mencionan el término, en sus textos se hace referencia a un tipo de riesgo psicosocial y se menciona la palabra acoso, asumimos la concurrencia con el fenómeno en el que se presentan comportamientos hostiles y agresivos, físicos o no físicos, dirigidos sistemáticamente por uno o más colegas o compañeros de

trabajo(de mayor, menor o igual nivel jerárquico dentro de la organización), con la finalidad de estigmatizar o victimizar al receptor de dichos comportamientos y que en Latinoamérica, en buena medida por la influencia de la legislación española, y en consecuencia en Venezuela, se conoce básicamente como Moobing, escrito con doble o, si bien en la literatura inglesa y norteamericana aparece escrito como Mobbing, escrito con doble b, versión a la cual me adscribo ya que el origen de la palabra es el idioma inglés.

El término ha sido definido como:

“todas aquellas acciones y prácticas repetidas que están dirigidas hacia uno o más trabajadores de manera deliberada o inconsciente; dichas acciones son indeseadas por la víctima debido a que causan humillación, angustia y ofensa; interfieren de manera negativa con el desempeño y causan un ambiente laboral desagradable” (Einarsen, 1999).

“Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos. El *mobbing* es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya *repetición constante* tiene efectos perniciosos”.

“El concepto de *mobbing* queda definido por el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera : la víctima”. Heinz Leymann

Cuando una víctima , como se les denomina normalmente a los que reciben el acoso moral o Moobing, se refiere a lo vivido, lo hace en términos de : **“He sido acosado, hostigado, vilipendiado, degradado, insultado, golpeado o denigrado, de manera frecuente y sistemática, por una persona o un grupo de personas, quien o quienes regularmente siguen los deseos de un manipulador o manipuladora, dentro de la empresa donde trabajo, con el fin de agredirme para enloquecerme o para que renuncie”**

Para muchos teóricos el moobing, , bullying acoso moral, psicoterrorismo laboral, o en fin como se le quiera llamar no es ni más

ni menos que un trato degradante, lo cual está estipulado y tipificado en legislaciones Europeas como DELITO.

"Quien reconoce en el otro a un ser humano no puede torturarlo. Podrá causarle todo tipo de males, pero el ensañamiento y la alevosía de un acoso únicamente puede ser capaz de realizarlo quien puede ser autor de un delito de trato degradante: el que vive al margen de la Ley imponiendo su propia violencia dentro de la anomia del más fuerte ... No es la ausencia de normas lo que explica el aumento del Moobing, sino el desprecio a la Integridad Moral y a todo el sistema protector de Derechos Humanos que rigen las mentes de los acosadores" (M^aJosé Blanco Barea, jurista española).

Del acoso psicológico, Miguel Baron Duque, catedrático de la Universidad de Sevilla ha escrito:

"El acoso psicológico se ha convertido actualmente en el medio de agresión por excelencia de nuestra "civilizada sociedad" ya que permite que sujetos sin medida de su ambición o del propósito de sus acciones puedan seguir ejerciendo la violencia amparados en la impunidad que les puede facilitar la manifiesta falta de claridad en la reglamentación jurídica, la escasez de jurisprudencia o la errónea creencia generalizada de que al ser los daños psicológicos difícilmente demostrables a primera vista, son más subjetivamente evaluables y por ello no tan graves como pudiera ser una lesión o un trauma físico.

La pretendida ausencia de conexión entre la agresión psicológica y sus lesiones proporciona un perfecto manto de invisibilidad al sujeto, al que cada vez le cuesta más usar los clásicos métodos de agresión física, ya que dejan una evidente huella."

Fases de Mobbing

Hoy en día hay varios modelos clasificatorios de las diversas fases que se pueden considerar en relación al Moobing, comentaremos uno de ellos , básicamente por ser muy gráfica y tiende a ser muy reconocida y recordada.

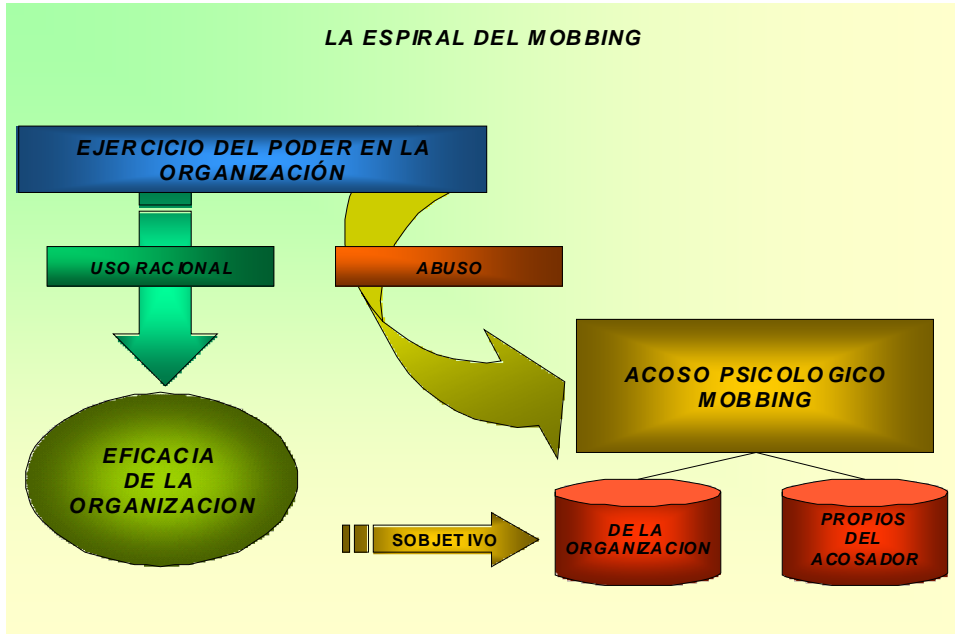
Este esquema es la llamada Espiral de Moobing y lo podemos ver en las gráficas realizadas por Miguel Barón Duque, para la Asociación Andaluza contra el acoso moral en el trabajo.



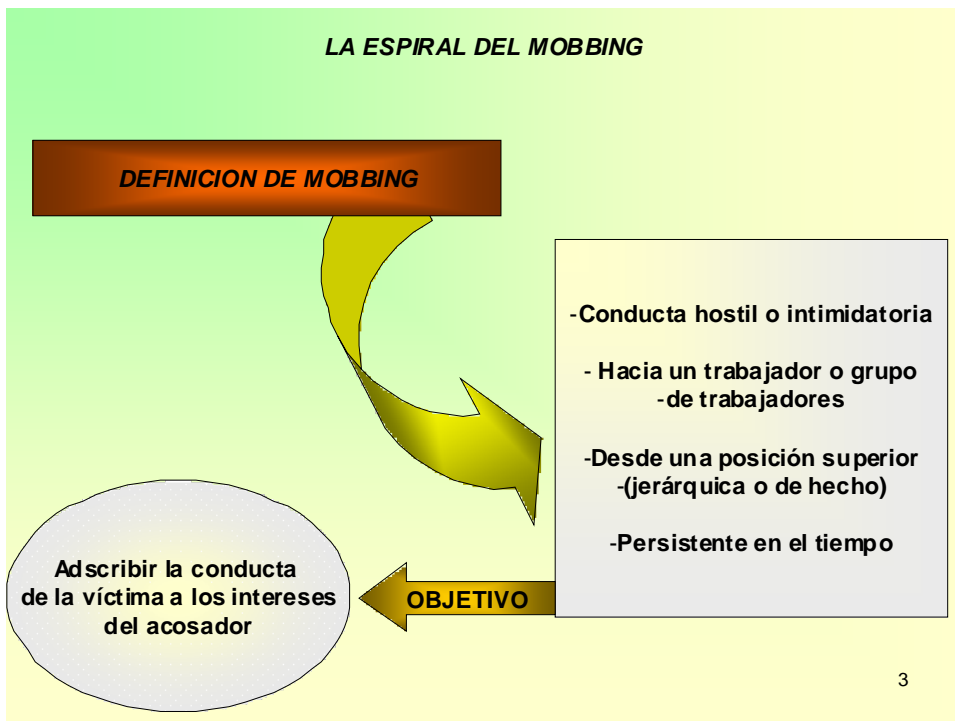
Con relación a las fases, primero se diferencian las llamadas prácticas de Mobbing, cuyo ejercicio por parte del o los acosadores generen un malestar que puede llegar a ser generalizado en el trabajo



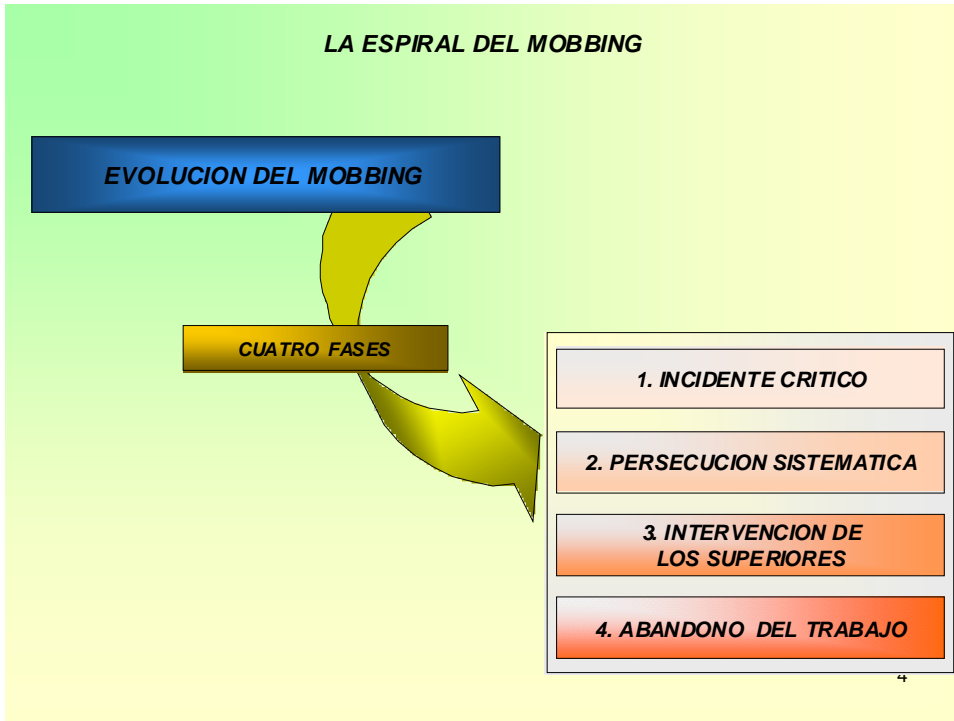
Esto genera una serie de consideraciones con relación al ejercicio del poder en las organizaciones, el cual se debate entre las prácticas racionales e irracionales como se expresa en el siguiente gráfico.



Considerando entonces la definición de Mobbing de manera esquemática como:



Se puede asumir la evolución del fenómeno de la siguiente forma:



La Primera Fase, o de la aparición de un incidente crítico:



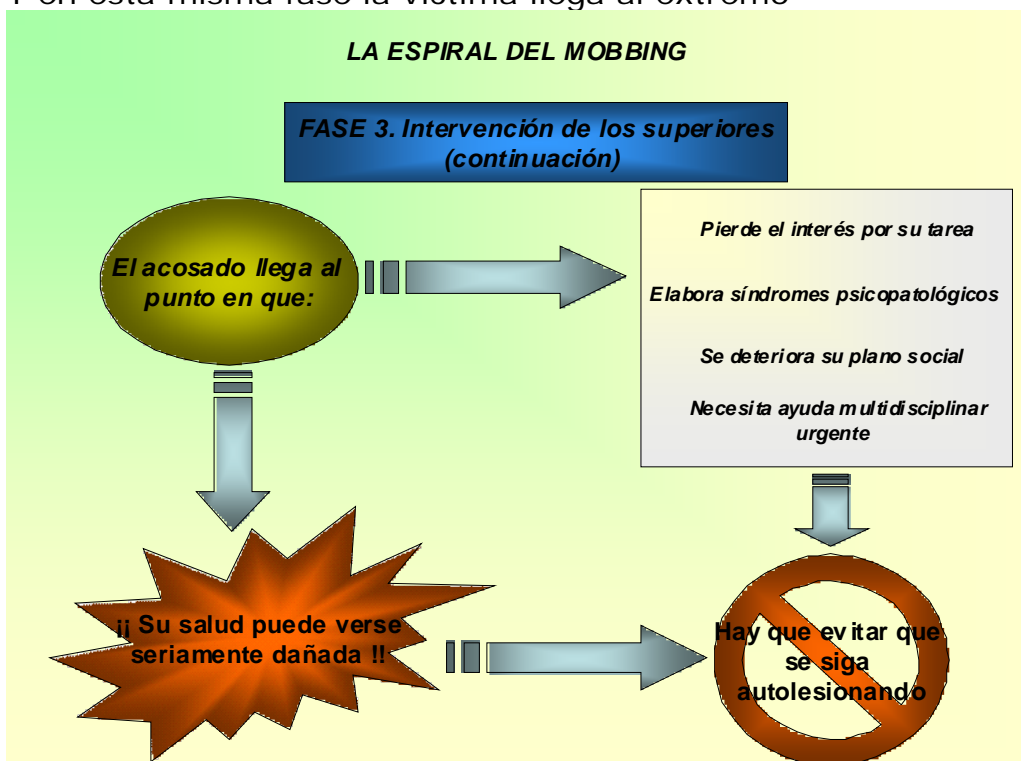
La Segunda Fase de Persecución Sistemática, o de franca apertura del conflicto:



La Tercera Fase, que supone en alguna medida la intervención por parte de los superiores en la organización:



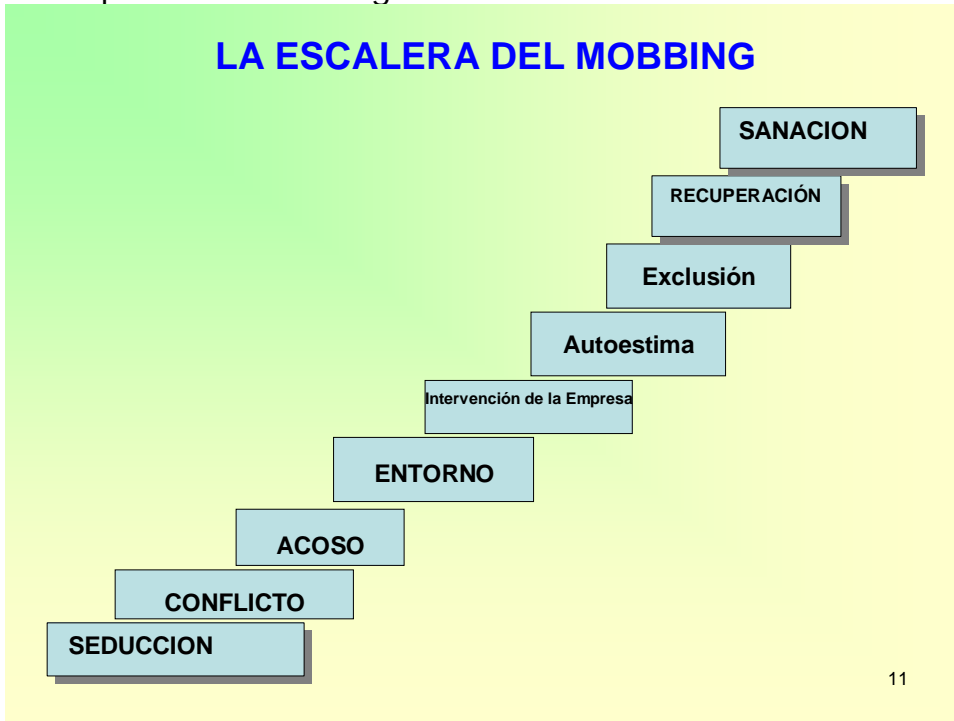
Y en esta misma fase la víctima llega al extremo



La Cuarta Fase, la de la huida, bien sea real o virtual de la víctima



El segundo modelo al cual me referiré es uno muy usado en el estudio y descripción del Mobbing



INSTIGADOR/A DEL ACOSO

<ol style="list-style-type: none">1. Manipula al entorno.2. Consigue aliados directos = acosadores.3. Consigue aliados tácitos = difunden rumores.4. Bloquea al resto = testigos mudos	<ol style="list-style-type: none">1. Manipula a la víctima.2. Para que se considere culpable3. Para que se quede sin amigos4. Para que se auto-elimine
---	---