Acoso, Mobbing

Alberto Rolando Fertonani

COLUMNA: El “mobbing” o acoso laboral, el bulling o acoso escolar – Cr. Alberto Fertonani

Capítulo 1

El "mobbing" o acoso laboral, el bulling o acoso escolar

Es, el mobbing un fenómeno silencioso que **afecta a un 15% de los trabajadores** y que tomó un nuevo ímpulso en los últimos años con la expansión de la tecnología y los deseos desmedidos de los seres humanos; es el hostigamiento que por venganza, envidia u otras razones se ejerce sobre un subordinado, un compañero e incluso un jefe a quien se ve como una amenaza, mediante un plan sistemático y oculto para "quitarlo del medio" o "hacerlo callar"; parte de la mentira, de los falsos graves, que incentivan a las personas a creer que el liderazgo es algo que se puede adquirir. EL LIDERAZGO ES NATURAL que se perfecciona con la educación y el estudio. El acoso puede durar meses o años y la víctima puede desarrollar graves consecuencias psicológicas y enfermedades sicosomáticas. Tanto es así que hasta han habido casos de suicidio o síntomas similares al estrés post traumático, en **el 70% de ellos el hostigamiento es de un jefe a un subordinado** aunque, también, se da entre compañeros de trabajo y en un 9%, de un empleado a alguien con mayor rango jerárquico. "Todo acoso tiene una naturaleza causal y no casual y se da cuando alguien elige en forma deliberada quitar del medio a un trabajador apto, sin ningún tipo de problemas en su desempeño, porque lo considera una amenaza", afirma el psicólogo Iñaki Piñuel.
Tras 15 años de estudio, Piñuel detectó **43 formas de mobbing y aseguró que la envidia es el motivo más frecuente, seguida por el chantaje.** "Para lograr su objetivo, el hostigador ejecuta diversas maniobras, siempre en forma oculta, pero de manera reiterada e intencional; ya que no siempre su fin es anular o eliminar a su víctima sino, también, callarla u obligarlo a que no cuente lo que sabe"Autor del primer libro en español sobre mobbing y del primer test para medirlo, Piñuel ha tenido casos de hostigamiento a embarazadas para desalentar a sus compañeras, de que hagan lo mismo, "lo que implicaría una pérdida de productividad para la empresa"
Los casos de acoso laboral "son frecuentes y existen, pero no dejan marca porque no se trata de violencia física", dice y apunta a que, **además, "es muy frecuente que las empresas digan que todo es subjetivo y que la víctima es una persona muy sensible, para sacarse de encima el problema".**
"Pero son conductas que quiebran la salud del trabajador, no es algo producto de su imaginación ni un delirio", es por demandar respeto a los derechos laborales, ser diferente a los demás, solidarizarse con otros, el éxito profesional, razones de género o negarse a participar de ilegalidades o actos de corrupción.
Entre las conductas de mobbing más comunes están las que emplazan con maquinaciones o complots contra la víctima, desestabilizándola o atacándola y criticando todo lo que hacesin importar lo que haga y, al mismo tiempo, buscar degradarla para que realice peor sus tareas.El maltrato verbal, también, es utilizado con frecuencia y aumenta con el tiempo con acusaciones falsas. Esto incluye inducir intencionalmente a la víctima a cometer errores, privarla de la información necesaria para hacer su tarea, difugar leyendas negras sobre su persona, aislarla o sobrecargarla de trabajo para que no pueda finalizarlo.
Piñuel destaca que, en todos los casos, "el hostigamiento es reiterado y sistemático y la víctima no tiene escapatoria porque debe ir a su ámbito de trabajo para no ser despedido por lo que, con el paso de su hostigador, queda "en un proceso de victimización que lo paraliza, lo que provoca un plan de sumisión".
En las administraciones públicas se dan con frecuencia los casos de "**mobbing técnico**", que es cuando un trabajador se lo deja adrede sin nada que hacer. Esto lleva, con el tiempo, a que presente síntomas similares al estrés post traumático. En el ámbito público es donde más se da el acoso laboral y le siguen los trabajadores sociales, los empleados de la sanidad, la industria y los bancarios. Al ser el mobbing algo oculto, la consecuencia visible es la baja del rendimiento laboral de la víctima y esta posee lo que se denomina una 'dimisión interna' está de cuerpo presente, pero de mente ausente, y en los casos extremos conlleva a "avergonzarse, a entrar en un proceso de culpa y hasta al suicidio por esta causa".
Este autor asegura que "lleva muchos años de trabajo psicoterapéutico recuperar a estos pacientes a que tienen que aprender a recobrar el control de su propia vida" y "es tan grave esta profanda que las empresas deben tener una conducta proactiva y no reactiva, disminuyendo y minimizando el acoso".

Piñuel define el mobbing y en **"Resolviendo Vicios en la Conducción de Personas"** he tratado de generar una guía por mobbing a los efectos de advertir la conducta de acoso. Que está basada en la educación, estrategia y **gana** del llevar todo esto a cabo. La creación de la **Ley** de Acoso Laboral, que es organizacional y **gana** del llevar todo esto a cabo. Los trabajadores de todos los niveles productivos, se tiene que tratar con planteles de controladores de gestión de la propia institución y apoyo terapéutico con grupos de psicólogos.
El bulling escolar parte de: la indiferencia de los familiares que están a cargo de la orientación de sus niños en los valores fundamentales de socialización. Sigue con la "desconexión" de los docentes de sus responsabilidades sobre el trabajo en grupo de los alumnos a su cargo, que es la base para evitar la intolerancia y discriminación. Y se eterniza con toda la sociedad " falsamente preocupada" por las agresiones a un docente o la golpiza a un niño no integrado a "camarillas escolares" expresando sus preocupaciones frente a la cámara del noticiero Si resuelve, entonces, haciendo todo lo contrario a lo que se argumenta de forma hipócrita y mentirosa durar meses o años y la víctima puede desarrollar graves consecuencias psicológicas y enfermedades sicosomáticas. Tanto es así que hasta han habido casos de suicidio o síntomas similares al estrés post traumático, en **el 70% de ellos el hostigamiento es de un jefe a un subordinado** aunque, también, se da entre compañeros de trabajo y en un 9%, de un empleado a alguien con mayor rango jerárquico. "Todo acoso tiene una naturaleza causal y no casual y se da cuando alguien elige en forma deliberada quitar del medio a un trabajador apto, sin ningún tipo de problemas en su desempeño, porque lo considera una amenaza", afirma el psicólogo Iñaki Piñuel
Tras 15 años de estudio, Piñuel detectó **43 formas de mobbing y aseguró que la envidia es el motivo más frecuente, seguida por el chantaje.** "Para lograr su objetivo, el hostigador ejecuta diversas maniobras, siempre en forma oculta, pero de manera reiterada e intencional; ya que no siempre su fin es anular o eliminar a su víctima sino, también, callarla u obligarlo a que no cuente lo que sabe"

Cr. Alberto R. Fertonani - Resolviendo la Mentira Social, Ed. Buyatti, Bs.As. 2020