

Intervención psicológica en las organizaciones

Semana 7

- a) Mobbing**
- b) Tipos de mobbing**
- c) Etapas del acoso laboral**
- d) Intervención ante el acoso laboral**

¿Qué es el mobbing?

El maltrato, la persecución, el entorpecimiento, la discriminación, la desprotección y la inequidad laboral -naturalizados como parte de la vida cotidiana en el trabajo – fueron visibilizados y reinterpretados como habitus denigrantes que lesionaban la dignidad de la persona, su integridad física y moral, y menoscababan los derechos a la igualdad, a la no discriminación, a la seguridad y a la salud y, de forma indirecta, el derecho al trabajo.

El mobbing es un término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Tal situación provoca un clima de hostilidad y violencia entre acosador y víctima que dificulta y puede llegar a deteriorar en forma irreversible el buen desempeño y la salud de los trabajadores.

¿Cuáles son los tipos de mobbing?

Los mobbing por estrategia de reducción de costos laborales constituyen prácticas de acoso por reducción de costos laborales aquellas adelantadas en una estrategia de reducción de personal, en un contexto de crisis, reestructuración y/o fusión (Ramalho, 2010). El acoso laboral se inserta en una estrategia de salida de trabajadores poseedores de determinados atributos o cualidades: la antigüedad, la cualificación, las competencias, etc. No se acosa a Jesús o a Rosa por sus características personales, sino por poseer un atributo cuestionado , asociado a derechos laborales o a la supuesta “no posesión de competencias”, por ejemplo.



El Mobbing por estrategia de productividad y gestión de la calidad

A través de la historia, la literatura de Balzac, Victor Hugo, Charles Dickens ha ilustrado la violencia en el campo laboral, incluso antes de que emergiera la figura del capataz como sujeto garante del rendimiento a través de prácticas de maltrato, persecución y discriminación, por ejemplo. Sólo desde finales de la década del ochenta del siglo pasado, dichas conductas empiezan a considerarse indignas en algunos países [9], expresión de un patrón de brutalidad y deshumanización en el trabajo, que constriñe la autonomía, afecta la autoestima, estigmatiza a la víctima y le genera daño moral e incluso físico.

Mobbing como consecuencia del poder jerárquico, chantaje sexual

En este tipo, se destaca el poder jerárquico que estructura el mundo del trabajo y otorga a los sujetos poder sin mayores mecanismos de control. Ilustra cómo, en este campo asimétrico de relaciones de poder, las parcelas de autoridad cedidas a sujetos en la estructura jerárquica se traducen en prácticas intimidatorias de acoso laboral, ante la negativa o no disposición de la trabajadora o el trabajador a las pretensiones sexuales del superior.

Finalmente, el Mobbing por cultura organizativa: contextos de clientelismo y corrupción. La cultura organizativa con sus prácticas y hábitos de gestión pueden propiciar el mobbing. Es así como las relaciones de clientela que suelen estructurar el ingreso a algunos cargos públicos pueden favorecerlo (Peña; Sánchez, 2009). El político dispensa su favor a determinada clientela política que le ha sido leal y goza de su simpatía. Si bien, el cargo puede ser otorgado por la capacidad y competencia profesional del beneficiado, lo que fundamenta su ingreso son las relaciones de confianza y lealtad para con el político de turno, quien puede ejercer el poder para beneficio propio y requiere lealtades basadas en códigos de silencio o de plena subordinación, sin ningún tipo de cuestionamiento ni crítica. Este tipo de reglas del juego da pie a la corrupción, la cual se convierte en un hábito, a tal punto que se institucionaliza como forma de gestión, favoreciendo prácticas de mobbing, tal como lo ilustra el caso de una empleada pública.

¿Cuáles son las etapas del acoso laboral?

La capacitación y desarrollo de personal permite potenciar y maximizar las competencias, habilidades y conocimientos del colaborador, además de obtener el beneficio del aprendizaje continuo, para dar respuesta a las necesidades del entorno.

Desde el punto de vista organizacional, Leymann (1997) establece cuatro etapas típicas en el desarrollo del acoso moral que describen el surgimiento y la evolución de la mayoría de los procesos de acoso:

- Fase 1. La aparición de algún incidente crítico
- Fase 2. La persecución sistemática
- Fase 3. La intervención de los superiores

- Fase 4. El abandono del trabajo

En cada fase del proceso ocurren una serie de eventos.

Éstos se describen a continuación de la forma más general posible, desde la perspectiva de la víctima.



¿Qué es el clima organizacional?

La cultura organizacional es un factor muy importante como herramienta estratégica para lograr el éxito de la organización. En efecto, ésta orienta la información que perciben los empleados y genera en ellos emociones, actitudes y conductas en el trabajo acordes con los lineamientos y objetivos de la organización.

Hay climas organizacionales que originan comportamientos y actitudes de enfrentamiento y agresión entre el personal que se pueden enmascarar como competitividad y entrega al trabajo y que pueden desembocar en el surgimiento del mobbing.

Se puede decir que el clima organizacional es un fenómeno circular en el que los resultados obtenidos por las organizaciones condicionan la percepción de los trabajadores, la que, a su vez, condiciona el clima de trabajo y está relacionada directamente con la inteligencia interpersonal, que es componente de la IE de los individuos.