

Mobbing, un tumor organizacional

Escrito por Raciél Sosa el 11 Jun 2019

Hablamos del fenómeno **mobbing o acoso laboral** cuando se genera un ambiente tóxico en el clima organizacional de una empresa, a causa de la denigración de cualquiera de los miembros del equipo. Y si bien el mobbing puede ser **físico o psicológico**, lo cierto es que éste último es el más común.

En términos de estadísticas, es en los niveles organizacionales más bajos donde más se da este fenómeno; no obstante, este dato está ligado a la sencilla razón de que es en este escalafón de la organización donde más empleados hay. Pero, en realidad, estudios recientes muestran claramente que el mobbing se da en todos los niveles organizacionales. De hecho, cuando se da en niveles altos de la organización es también tremendamente tóxico, provocando impactos muy graves en la vida de un ser humano.

¿Cómo detectarlo?

Todo lo que, eventualmente, **impacte de manera negativa tu auto percepción, tu autoestima y la relación que tienes con los demás** cae en el modelo o concepto de mobbing psicológico o emocional. En este sentido, si yo, por ejemplo, te digo algo que te hace sentir incompetente o tienes un defecto físico que no te permite sentirte cómodo, y te transmito que no vales nada, dañando nuestra relación laboral, estoy ejerciendo mobbing psicológico sobre ti, lo cual te hace sentir mal contigo mismo, disminuyendo tu autoestima.

Mobbing horizontal y vertical

Diría que el más delicado es el **mobbing vertical**, ya que en automático la persona que recibe este tipo de trato está en desventaja. Además de existir un abuso por parte de la persona que ejerce el mobbing, ésta tiene poder y autoridad sobre el otro, lo cual empeora la situación. No obstante, el mobbing horizontal o lateral no deja de ser de suma importancia y algo a evitar bajo cualquier circunstancia, ya que intoxica el clima organizacional de la empresa pero, concretamente, considero que el vertical puede ser todavía más devastador, provocando que la persona afectada renuncie, pida ayuda psicológica u opte, en casos extremos, por el suicidio..

¿Qué genera situaciones de Mobbing en las organizaciones?

Los motivos pueden ser múltiples pero diría que los principales están ligados a conceptos como valores, percepciones y estereotipos. Los seres humanos mostramos nuestras diferencias en esos tres rubros. Cuando nuestros valores no coinciden con los de los demás, tendemos, frecuentemente, a ridiculizarlos. La diferencia de valores es la primera causa de mobbing.

Asimismo, la existencia de percepciones distintas frente a una misma situación puede ser detonador del fenómeno mobbing. En este sentido, **lo que yo percibo como bueno, a lo mejor para ti es regular o malo**; y al querer imponer la hegemonía sobre mi percepción, careciendo de una visión integral, genero mobbing porque quiero que veas las cosas desde mi punto de vista; las cosas son como yo las veo, no como tú las ves. Y, por último, los estereotipos, que muchas veces están ligados a pensar, por ejemplo, que las mujeres no tienen la capacidad para ejercer cierto puesto o actividad intelectual o de autoridad, por el hecho de ser mujeres.

Frente a ello, y en primera instancia, debemos entender que nuestros valores y percepciones pueden ser diferentes a las de los demás y que eso, justamente, es algo que nos puede enriquecer. El estereotipo es el primer elemento para indagar sobre otra persona pero no es lo que la determina.

Lo que deben hacer las organizaciones para evitar el Mobbing

Primeramente, deben regularlo con políticas y reglamentos internos; establecer claramente las consecuencias para aquellas personas que caigan en este tipo de comportamientos que son totalmente inaceptables. Por otro lado, educar a sus empleados en esa dirección, ya que si se combate el mobbing únicamente mediante un reglamento, puede provocar que siga existiendo pero, tal vez, de forma oculta o disfrazada, por lo que no lo soluciona. Es decir, se pueden generar formas “sutiles” de mobbing nada más para evitar ser sancionados. Por ello, la educación es lo que, verdaderamente, logra que los empleados se den cuenta de que este tipo de comportamientos son totalmente aberrantes y ajenos al bien común. Ambos aspectos son imprescindibles para evitar el mobbing en una organización.

Finalmente, cabe señalar que el mobbing es un tumor que, eventualmente, puede degradar a la organización, intoxica el clima organizacional y, por ende, influye de manera negativa en la productividad.

| [¿Quiénes somos?](#) | [Aviso de privacidad](#) | [Contáctanos](#) |

URL del envío: <http://elempleado.mx/acoso-laboral/mobbing-tumor-organizacional>

Enlaces:

[1] <http://elempleado.mx/acoso-laboral>

[2] <http://elempleado.mx/mobbing>

[3] <http://elempleado.mx/raciel-sosa>