

El mobbing y la empleabilidad

¿Qué es el hostigamiento laboral?, ¿a quiénes suele afectar?, ¿qué hacer para remediarlo? Patricia Cánepa, vicepresidenta de DBM Perú, nos hace un acercamiento al tema.

Un lector me sugirió que tratara el tema del mobbing. No había escuchado el término, pero una rápida revisión en Internet me reveló varias fuentes.

Vicente D'Ocon señala que el término lo utilizó el Premio Nobel Konrad Lorenz para describir las agresiones de grupos de animales cuando querían echar a un intruso del territorio y luego, el

sicólogo alemán Heinz Leymann lo aplicó a todo tipo de acoso en las organizaciones.

El hostigamiento laboral es una costumbre que resulta tremendamente dolorosa para la víctima y que suele tener un impacto físico, social, psicológico y psiquiátrico.

* Un estudio sobre mobbing por Philippe Corten reveló que las víctimas suelen

ser mujeres (60%) y divorciadas (21%). El objetivo es “la destrucción de la integridad moral a través del aislamiento, disminución de la autoestima y capacidad para expresarse”, entre otros.

* D'Ocon va más allá al señalar que el objetivo es “minar la empleabilidad de la persona”.

* Según el estudio de Corten, 76% de las víctimas pasaron, en promedio, nueve meses fuera del ámbito laboral, 2/3

terminaron tomando antidepresivos y 60% acudieron a terapia de apoyo. Lo peor: 2/3 de los casos no fueron sancionados, solo 27% regresó al mismo trabajo luego del tratamiento y 33% fue desvinculado.

¿Cómo combatir está práctica que suele ser llevada a cabo por alguien de más poder, a veces con características “sicóticas” y “cobardes”, hacia alguien que usualmente posee una personalidad contraria, de acuerdo al profesor Iñaki Piñuel de la

Universidad de Alcalá de Henares? D'Ocon sugiere algunos pasos para las empresas: “1) información vía charlas, carteles, encuestas a todo nivel de la empresa, 2) apoyo terapéutico a la víctima, 3) apoyo a la familia y 4) acoso y derribo al hostigador”.

Si usted es víctima del mobbing y se siente desbordado, no se quede callado, infórmele, documente las acciones y acuda a RR.HH. En caso de no obtener resultados, busque otro trabajo.