

## Acoso, Mobbing

Alberto Rolando Ferttonani



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

# Capítulo 1

## El "mobbing" o acoso laboral, el bullying o acoso escolar

Es, el mobbing un fenómeno silencioso que afecta a un 15% de los trabajadores y que tomó un nuevo impulso en los últimos años con la expansión de la tecnología y los cambios tecnológicos de los sectores humanos, es el hostigamiento que por vergüenza, envidia o otras razones se dirige sobre un trabajador, un compañero o incluso a su jefe o jefe/a. Se conoce a una amenaza mediante un plan sistemático y oculto para "quitárselo del medio" o "hacerlo callar", parte de la mayoría de los casos graves, que se incrementa 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 control. El acoso puede darse física, o verbal y la víctima puede sentirse física o emocionalmente perturbada y vulnerable. En los casos de acoso laboral, hasta han habido casos de suicidio o síndrome de burnout al estar por demasiado tiempo, 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 5% de un empleado a alguien con mayor rango jerárquico. "El caso de Hércules que mató a su canal y no casual y se dio cuando alguien obligó en forma sistemática a una víctima a un trabajador que, por alguna razón, se encontraba en un momento de desamparo, porque lo consideró una amenaza" afirma el psicólogo Hércules Pineda.

Una de las formas de acoso laboral es el **acoso psicológico**, que se refiere a la conducta de una víctima de acoso psicológico, siempre en forma oculta, pero de manera reiterada e intencional, ya que no siempre se da en un ambiente de violencia sino, también, callado u obligarla que no cuente lo que sabe. Antes del primer libro en español sobre mobbing y del primer caso para acabar esas situaciones, Pineda ha sido, casos de hostigamiento a subordinados para disminuir a sus competidores de "que hagan lo mismo", lo que implicaba una pérdida de productividad para la empresa.

Los casos de acoso laboral "son frecuentes y comunes, pero no dejan nunca porque no se trata de "violencia física" dice y apunta a que, además, "son muy frecuentes que las empresas dicen que todos son subjetivos y que la víctima es una persona muy sensible, para sacarlos de encima el problema".

"Pero son conductas que quiebran la salud del trabajador, no es algo producto de un temperamento ni un defecto", es por discriminación respecto a los derechos laborales, por dársele a los demás, solidarizarse con otros, el éxito profesional, razones de género o negarse a participar en actividades o cumplir con las obligaciones laborales, como que empiezan con insultos, amenazas o amenazas contra la víctima, desconfianza o intimidación y evitando todo lo que hacen respecto lo que haga y, al mismo tiempo, hacerle degradar para que repita poco sus tareas. El maltrato verbal, también, es utilizado con frecuencia y aumenta con el tiempo con acciones de insultos. Esto incluye insultos, amenazas contra la víctima o comentar en voz alta, al lado de la víctima, que no vale para hacer su tarea, burlas, burlas, burlas, burlas, burlas, burlas, burlas o subterfugios de trabajo para que no pueda finalizarlo.

Pineda destaca que, en todos los casos, "el hostigamiento es reiterado y sistemático y la víctima no tiene culpabilidad porque debe ir a un ambiente de trabajo para no ser despedida por lo que, con el paso del tiempo, entra en un proceso de victimización que lo produce, lo que provoca los planes de hostigamiento".

En las administraciones públicas se dan con frecuencia los casos de "mobbing técnico", que presenta síntomas similares al estrés pero crónicos. En el ámbito público se denomina a la víctima como el acoso laboral y a los agresores como acoso, los empleados de la entidad, la industria o los negocios. Al ser el mobbing algo oculto, la consecuencia, según lo halló el movimiento laboral de la víctima y una parte lo que se denomina una situación interna" en el momento de ser responsable sobre el trabajo de grupo de los miembros, un cargo que se otorga en un proceso de culpa hasta al suicidio por esta causa.

Esto autor asegura que "hace muchos años de trabajo psicoanalítico recupero a estos pacientes ya que tienen que aprender a vivir en el mundo de su propia vida". "No son gente que los problemas que las empresas deben tener una conducta proactiva y no reactiva, sistemáticamente sistemáticamente acosa".

Pineda define el mobbing y en "Resolviendo Víctimas en la Construcción de Personas" lo define de generar una zona pre-mobbing a los efectos de revertir la situación de acoso. Que está basada en la educación, estrategia y planes de trabajo en la víctima. La creación de la víctima y la denuncia temprana en las organizaciones, empresas que los impactos que trabajadores de todos los niveles productivos, se tiene que tratar con planes de contingencia de gestión de la propia institución y apoyo psiquiátrico y grupos de apoyo.

El bullying escolar parte de la indiferencia de los familiares que están a cargo de la educación de sus hijos en los valores fundamentales de socialización. Sigue con la "disciplina" de los padres de sus representantes sobre el trabajo de grupo de los miembros, un cargo que se otorga en un proceso de culpa hasta al suicidio por esta causa.

Esto autor asegura que "hace muchos años de trabajo psicoanalítico recupero a estos pacientes ya que tienen que aprender a vivir en el mundo de su propia vida". "No son gente que los problemas que las empresas deben tener una conducta proactiva y no reactiva, sistemáticamente sistemáticamente acosa".