El mobbing u hostigamiento laboral es una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática sobre otra persona en el lugar de trabajo, tendiente a su autoeliminación mediante la denigración laboral.Se puede diferenciar por una parte a los hostigadores con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras y por otra, al agredido con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. Lo
s comportamientos hostiles afectan la reputación o la dignidad personal por medio de la realización de comentarios injuriosos contra las convicciones personales de la víctima, su estilo de vida, sus gestos, etc.
Se lleva a cabo mediante

diversas acciones, que afectan el honor de la víctima, el ejercicio de su trabajo y la privación de la realización de tareas que eran habituales.
También se hostiliza manipulando la comunicación o la información respecto de la persona afectada, formulándose a su respecto criticas infamantes, hablando mal de ella, falseando o mintiendo respecto de su acción.
Pueden ejercerse acciones sutiles como el terror telefónico, hacer parecer estúpida a una persona y la que es más común y generalizada dar a entender que el agredido tiene problemas psicológicos.
Como la víctima percibe que sus hostigadores tienen la intención explicita de causarle daño o mal, eso convierte a la situación en especialmente estresante. En tal sentido se ha indicado: "Además el individuo interpreta las situaciones como una gran amenaza a su integridad, pues contraría algunas de sus expectativas (como la de recibir un trato equitativo) y atenta contra sus necesidades básicas como la necesidad de afiliación (necesidad de estar asociado y de tener relaciones afectuosas con otras personas) y de estatus (necesidad de una relación con los otros, establecida y respetada).- ... Por otra parte, en estas ocasiones el individuo no sabe como afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni sabe como controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso. El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va cronificando y agravando progresivamente." (Ver Hostigamiento psicológico en el trabajo, www.losrecursoshumanos.com).
Se destaca que esta patología laboral se desarrolla en organizaciones con un método de trabajo y producción mal organizado siendo nota de mención la falta de interés y apoyo en el trabajo de cada trabajador en particular y del ente en su integridad por parte de los superiores.
El hostigamiento laboral se caracteriza por presentar cuatro fases: la fase de conflicto, la de mobbing, la de intervención de la empresa y la de marginación o de exclusión de la vida laboral.
El conflicto comienza por ejemplo aislando de la víctima, esto es ocupando oficinas apartadas y comenzando a disentir respecto a lo que esta decide.
En una segunda fase la simple disidencia se transforma en marcada oposición.
Aquí se comienza también a desprestigiar al agredido ya sea hablando mal de el o generando falsos rumores en relación a su conducta.
Si bien existen múltiples comentarios malévolos el más común es difundir que el acosado tiene problemas psiquiátricos provocándose situaciones confusas en este punto como por ejemplo

llamándolo por teléfono citándolo a una junta psiquiátrica inexistente en el lugar de trabajo o haciendo lo mismo en su domicilio particular.
También se adoptan actitudes tendientes a desestabilizarlo lo que es llevado a cabo no sólo por el hostigador sino también por los compañeros del acosado que por temor o cobardía se alían al acosador siendo normalmente los agentes provocadores de la turbación.
Otra manera de difamación, es utilizar una palabra "talismán", (ver Mobbing: Detección del acosador a través del lenguaje, www.losrecursoshumanos.com) que en el caso hemos llamado "locura" mediante ligeras denuncias puestas de manifiesto en la prensa u otros medios de difusión por operadores amigos o adictos agregándole pequeños escándalos generados por algún aliado.
En la tercera etapa comienza la introducción de los superiores tendientes al objetivo de excluir a la víctima adoptando medidas en tal sentido esto es "... a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado" (el hostigamiento psicológico en el trabajo, www.losrecursoshumanos.com).
Estas medidas pueden ir desde no asignarle tareas que le eran habituales y comunes en su desempeño profesional nombrando en su lugar a otros de menor jerarquía, hasta el reclamo liso y llano de su renuncia invocando una situación de desgaste inexistente cuando en realidad lo que molesta es el perfil independiente en lo psicológico e inquebrantable en lo ético y humano de la víctima (ver Acoso moral en el trabajo, www.losrecursoshumanos.com).
Finalmente en la última fase el acosado agotado ante tantas turbulencias y viendo que con su obstinada actitud de sobrevivencia no sólo se afecta su salud psíquica y física sino también la situación de terceros ajenos a la relación, decide poner punto final a la cuestión y renuncia.
Así habrá triunfado el acosador y su corte de aduladores, pero habrá perdido la convivencia civilizada, el orden normal de las cosas y de los hombres.
El hostigador exultante volverá a intentarlo buscando una nueva víctima.
Para finalizar este trabajo quiero señalar que detrás del mobbing no hay más que envidia y frustración y por eso aparece oportuno concluir con la siguiente reflexión de la escritora Elena Ochoa que dice "Cuando alguien como nosotros logra con éxito lo que habíamos depositado en el baúl de los sueños, cuando otro consigue aquello a lo que habíamos renunciado, nuestro ego a veces no puede soportarlo, sobre todo si ese alguien, ese otro, esta cerca en el tiempo, en el espacio, en reputación, en nacimiento" (Dra. Marina Pares Soliva, Abogado –España- Perito Judicial en Mobbing: Detección a través del lenguaje,
www.losrecursoshumanos.com
).