

El artículo define el *mobbing* como una forma de acoso psicológico en el ámbito laboral, caracterizada por el hostigamiento persistente y sistemático de uno o varios individuos hacia una víctima con el objetivo de humillarla o desestabilizarla. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que el 22.8% de los trabajadores ha sufrido algún tipo de acoso laboral. Se presenta el concepto de "maldad líquida", según el sociólogo Zygmunt Bauman, para explicar cómo el acoso puede manifestarse de manera disimulada y cambiante.

La mayoría de las definiciones sobre acoso moral comparten tres elementos:

1. Se define en términos de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor o agresora.
2. Debe existir una consecuencia negativa sobre la víctima.
3. El comportamiento agresor debe ser persistente.

El perfil del acosador suele incluir características como mediocridad, envidia y narcisismo, buscando siempre su propio beneficio. Las víctimas suelen ser trabajadores valiosos y éticos, que a menudo rechazan la injusticia, lo que los convierte en blancos del acoso. El *mobbing* puede provenir de superiores, compañeros o incluso subordinados, y se ve favorecido en entornos con falta de comunicación o estructuras desorganizadas.

## **Datos que más llaman la atención:**

1. Más del 22% de los trabajadores a nivel mundial han experimentado acoso laboral en algún momento, lo que representa a 743 millones de empleados.
2. En 2022, el 72.1% de los casos de acoso laboral en España corresponden a mujeres.
3. Un 42.5% de las víctimas reporta trastornos emocionales y psicológicos, mientras que un 31.9% sufre problemas de salud física.
4. El artículo menciona que muchas veces las empresas no intervienen adecuadamente, y en muchos casos el acosado termina abandonando el empleo mientras el acosador permanece, perpetuando el problema.

## **Conclusiones del contenido del artículo:**

El *mobbing* es un problema grave y extendido en el ámbito laboral, con consecuencias psicológicas y físicas muy grandes para las víctimas. Esta lacra se ve favorecida por entornos de trabajo competitivos y desorganizados, y por la falta de sistemas de comunicación eficaces dentro de las organizaciones. El acosador está vinculado a rasgos narcisistas y envidiosos, mientras que las víctimas suelen ser trabajadores brillantes y éticos. La falta de apoyo adecuado y la intervención limitada por parte de las organizaciones hacen que muchas víctimas opten por abandonar su puesto de trabajo. Para abordar este problema, es muy importante que las empresas implementen políticas preventivas, brinden apoyo a las víctimas y tomen acciones legales contra los acosadores.