

*Manejando crisis y gestionando riesgos multi factoriales con un enfoque multi dimensional*



## **LOS JEFES TAMBIÉN LLORAN: EL “MOBBING” CONTRA MANAGERS PUEDE DETONAR FRAUDE**

**SUELE DECIRSE QUE LOS EMPLEADOS NO RENUNCIAN A UNA EMPRESA, SINO A UN JEFE. PERO, A LA INVERSA, EN MUCHAS ORGANIZACIONES EXISTE UN CLIMA DE HOSTILIDAD ENTRE GRANDES GRUPOS DE EMPLEADOS Y SUS MANAGERS. EL MONITOREO DE PERCEPCIONES EN LAS EMPRESAS EN MÉXICO, DE VESTIGA, ENCONTRÓ QUE 27% DE LOS MANAGERS DICEN SENTIRSE “ACOSADOS” Y “BULLEADOS” POR SUS COLABORADORES. UN AMBIENTE DONDE PRIVA UNA MALA RELACIÓN GENERALIZADA ENTRE EMPLEADOS Y JEFES GENERA CONDICIONES PROPICIAS AL DESARROLLO DE ACCIONES IRREGUALRES Y DE FRAUDE POTENCIAL EN DETRIMENTO DE LOS INTERESES DE LAS MISMAS EMPRESAS.**



Normalmente se piensa que los directivos son los autores del acoso laboral, ya que su cargo les confiere autoridad formal sobre sus subordinados. El acoso ascendente o *upward mobbing* es tan perjudicial como cualquier otro tipo de acoso laboral, pero se distingue porque un empleado o un grupo de empleados que carecen de autoridad formal hacen uso de su poder informal para perjudicar a un directivo. Es oportuno reconocer que cualquier empleado puede ser el objeto de acoso, independientemente de su cargo o nivel.

El mobbing no sólo causa un enorme sufrimiento a los managers sino que ontamina la atmósfera interna, disminuye la productividad, eleva la rotación de personal, erosiona el liderazgo, cunde la baja moral, y lo peor, propicia condiciones para actos fraudulentos.



## LAS ACCIONES DE DESAFIO Y SABOTAJE CONTRA EL MANAGER

El mobbing comienza con actitudes encubiertas de baja intensidad que se intensifican hasta convertirse en agresiones de alta intensidad a medida que los empleados acosadores ganan confianza y la autoridad legítima del jefe o manager acosado se va erosionando. Con el tiempo, se repite un ciclo destructivo que incluye algunas de las siguientes acciones de los empleados:

- Retención de información (el jefe/manager no se entera de cosas importantes o bien, se le proporciona información engañosa.
- Inagotable capacidad de hacer críticas, enviar correos electrónicos excesivos y «olvidar» políticas o instrucciones que parecen razonables a primera vista, pero que tienen la intención de obstruir y sabotear las tareas y/ u órdenes de los jefes/managers.-
- Ignorar y/o desafiar constantemente órdenes y directrices.

- Aprovechar las redes sociales e Internet para socavar la reputación del jefe.
- Decir cosas como «no funcionará» o «ya lo hemos intentado antes» con el fin de socavar la autoridad del jefe / manager en tantas reuniones y situaciones como sea posible.
- Quejarse repetidamente y plantear reclamaciones sin tener motivos legítimos para hacerlo
- Mostrar una falta de civismo manifiesta, como ser grosero, discutir, hacer comentarios despectivos, proferir obscenidades y realizar gestos ofensivos sobre la personalidad, medidas y directrices del jefe, en su presencia o en su ausencia (preferentemente).

### ¿CUÁLES SON LOS FACTORES DE RIESGO QUE DETONAN EL MOBBING (ACOSO CONTRA EL JEFE)?

El factor que mejor predice *mobbing* es un lugar de trabajo que está atravesando un proceso de cambio o reorganización. Cuando el *statu quo* se ve amenazado, los empleados pueden culpar al jefe/manager y actuar en su contra. Otros factores pueden ser:

- Una persona que sea nueva en la organización o en el puesto directivo
- Entornos altamente burocráticos
- Un entorno laboral estresante con responsabilidades poco claras y una sobrecarga de funciones para los directivos
- Una cultura en la que se tolera o se fomenta la falta de civismo y de trabajo en equipo

### ALGUNAS MEDIDAS DE CONTROL ENTENDIENDO PREVIAMENTE QUE EL MOBBING NO DEBE SER NUNCA TOLERABLE EN LA EMPRESA

- **Capacitación a todos los managers y encargados de R.H: Identificar y entender dinámicas tóxicas de empleados hacia sus jefes y distinguir quejas ilegítimas/falsas de las reales**
- **Establecer y capacitar sobre políticas y medidas anti acoso de TODOS los empleados**
- **Realizar investigaciones internas objetivas y balanceadas** cuando se originen en quejas y/o denuncias de empleados contra los jefes y apoyando a éstos últimos, si son inocentes
- **Apoyo a los jefes desde los más altos niveles de la empresa** para manejar y lidiar con el mobbing, prestando toda la asistencia posible frente al resto de la organización.



5591 838216



atencion.clientes@vestigaconsultores.com



Av. Homero #538, Int. 304, Polanco V Sección, C.P. 11560, CDMX