
RESULTADOS PRELIMINARES DE UNA EVALUACIÓN VIRTUAL DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Salvador Porrás Obeso-Hospital General de Elda. Psiquiatra

Mario Araña Suárez - Universidad de la Laguna. Psicólogo

Ponencia que se presenta el 21 de octubre de 2002 en la Facultad de Psicología de la Universidad de la Laguna, dentro del curso organizado por la misma ,sobre el acoso psicológico en el trabajo, del 21 al 24 de octubre de 2002.

La encuesta o más bien escala, la podemos ver en Internet:

<http://www.psiquired.com/acosados.asp>

Introducción:

Que el acoso existe es algo que se sabe desde hace siglos y que las formas se han suavizado es manifiesto desde que desaparece la esclavitud a finales del siglo XIX. Que persiste el problema en la actualidad lo saben los empleados públicos y privados que lo padecen y curiosamente quienes menos saben del tema son los que no lo padecen. El acoso es un problema sobrevalorado por los medios de comunicación y asociaciones de víctimas, opinan algunos profesionales sanitarios y políticos. El acoso es un problema minusvalorado por organizaciones públicas: universidad, sanidad, multinacionales, empresa media y pequeña, opinan otros profesionales sanitarios y sindicales. Otros opinamos que hay que poner cada cosa en su sitio y no es fácil.

En medicina legal se conocen abusos de poder como la violación, donde no hay relación laboral contractual y el estupro en donde se amenaza con el despido si no se consienten relaciones sexuales. Estos temas conocidos de antaño, reaparecen en la segunda mitad del siglo XX bajo el nombre de acoso sexual y en la década de los noventa salta a la divulgación el tema del acoso moral en el trabajo. Las forma modernas de abuso de poder son más sutiles que las primitivas de amo-esclavo, pero mantienen un grado de perversión que sigue causando un sufrimiento inimaginable para quienes no lo padecemos. Es el contacto con la realidad ,en nuestro caso, de la clínica diaria, donde encontramos a personas acosadas que no se han percatado del tema o que habiendo relacionado su sufrimiento con la situación laboral ,no asumen que eso les esté pasando a ellos. Profesionales de la salud nos encontramos con

colegas acosados, con profesores universitarios acosados, con administrativos acosados...en organismos públicos y en menor cuantía de empresas privadas.

En un intento de centrar el tema del acoso nos aprovechamos de lo publicado en Internet para intentar cuantificar de menos a más el hostigamiento en el trabajo en una escala que está por validar. Poner la línea que lo separa del acoso es trabajo de muchos y acaba de empezar.

La escala trata de recoger de los presuntos acosados lo que ocurre en nuestro entorno actual y la relación con el enfermar y nace de una revisión del tema en Internet. Hemos devuelto el favor a Internet y hora los ítems que copiamos y ordenamos según nuestros criterios se parecen mucho a los que se encuentran hoy si revisamos temas sobre el mobbing, por ejemplo, el acoso sexual se incorpora como ítem siguiendo nuestra escala, cuando hace un par de años nadie había considerado que es un continuum el acoso sexual y el laboral. Las visiones sobre el tema se amplían sin necesidad de citarnos, parecerían incorrectas tales conductas, pero son enriquecedoras sin necesidad de laureles.

La escala la podemos encontrar a continuación y en:

<http://www.psiquired.com/acosados.asp>

Última actualización:

Si desea visitarnos y poner su grano de arena puede hacerlo en nuestro Formulario

Datos propios

Trabajo:	<input type="text"/>
Edad:	<input type="text"/>
Sexo:	<input type="text"/>

Nacionalidad:

Estado civil:

Están presentes en el trabajo una o más de las siguientes situaciones:

- No se me asigna tarea repercutiendo en menor sueldo.
- Se me asignan tareas muy por debajo de mis capacidades.
- Se me asignan tareas sin sentido.
- Se me asignan tareas degradantes.
- Se me asignan tareas en contra de mi conciencia.
- Se me asignan tareas superiores a mi nivel sin repercutir en mejor sueldo.
- No se me procuran los medios para desarrollar mi tarea.
- Habiendo medios se me impide el acceso a ellos para desarrollar mi tarea.
- Se me aísla físicamente de mis compañeros cambiándome de ubicación.
- Se me restringe las posibilidades de hablar con el superior.
- Prohíben a compañeros que hablen conmigo.
- Utilizan a compañeros de "correveidile".
- Cuestionan todas mis decisiones.
- Me juzgan de manera ofensiva.
- Rehúsan la comunicación conmigo a través de miradas y gestos.
- No se me dirige la palabra.
- Se me trata como si no existiera.

Se cuestiona la vida privada con rumores y habladurías a mis espaldas:

- Críticas permanentes a mi vida privada.
- Ataques a mis creencias y actitudes religiosas.
- Ataques a mis creencias y actitudes políticas.
- Mofarse de mi nacionalidad.
- Mofarse de mi etnia.
- Hacerme parecer estúpida a mi persona.
- Hacer correr rumores de que soy un enfermo mental.
- Mofarse de mis discapacidades.
- Imitar mis gestos, voz, etc.

- Llamadas telefónicas amenazadoras.
- Amenazas a través de segundas personas.

Empeora el entorno laboral con una o más de las siguientes situaciones:

- Amenazas verbales.
- Gritos e insultos.
- Crítica permanente de mi trabajo.
- Amenazas de violencia física.
- Violencia física menor: empujones, zancadillas, golpecitos, etc.
- Maltrato físico mayor.
- Ofertas sexuales y/o violencia sexual.

Las situaciones y rumores ocurren en su medio laboral desde hace:

He precisado acudir a urgencias hospitalarias u otras por:

- Palpitaciones y sensación de muerte inminente.
- Dificultad para respirar y hormigueos en cara y manos.
- Insomnio, muchos despertares y pesadillas con el trabajo.
- Apatía, desgana, desmotivado, tristeza y fácil llanto.
- Otras molestias físicas.
- Autoingesta medicamentosa.

La primera vez que presentó alguna de las molestias anteriores ocurrió hace:

He precisado ayuda psicológica y/o psiquiátrica por:

- Depresión.
- Ansiedad.
- Estrés laboral.
- Trastorno postraumático.
- Trastorno adaptativo.
- Otros.

Podría asegurar que sus molestias y peticiones de ayuda sanitaria

ocurrieron:

- Mucho antes de tener problemas en el trabajo.
- Coincidiendo con el inicio de las situaciones laborales desagradables.
- Unas semanas o meses después de iniciarse los problemas laborales.
- No creo que tuvieran relación con mi situación laboral.

Vd. o los profesionales que le atendieron relacionaron sus molestias físicas o psíquicas con:

- Un trastorno mental.
- Un problema orgánico.
- Conflictos en la infancia.
- Problemas de la vida.
- Su carácter.
- La situación laboral actual.
- La suma de parte o todo lo anterior.

Datos aproximados del presunto acosador

Nivel en la empresa respecto al mío:	<input type="text"/>
Edad:	<input type="text"/>
Sexo:	<input type="text"/>
Nacionalidad:	<input type="text"/>
Estado civil:	<input type="text"/>

Estado de la legislación en su País al respecto del ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Si sabe direcciones de Internet que enlacen con las leyes de su País inclúyalas:

Si sabe de resoluciones judiciales sobre el acoso psicológico inclúyalas:

Si se le ocurren sugerencias para mejorar el formulario inclúyalas:

Mi experiencia fue la siguiente:

Título:

Respecto a mi trabajo:

- Seguí en él sin responder a las provocaciones.
- Cambié de trabajo.
- Cambié de trabajo y de ciudad.
- Cambié de ciudad en un trabajo similar o mejor.
- Cambié de país en un trabajo similar o mejor.
- Cambié a un trabajo peor.
- Dejé el trabajo y no he vuelto a trabajar en lo mismo.
- Dejé el trabajo y no he vuelto a trabajar de asalariado.

Respecto a denunciar el asunto:

- Pleiteé y perdí la salud, el caso y el trabajo.
- Pleiteé y gané una indemnización ridícula, no mereció la pena el sufrimiento.
- Pleiteé, perdí y se rieron de mi.
- No pleiteé. Entendí que me resultaría casi imposible demostrar algo ante el juez.
- No pleiteé, abandoné el trabajo.
- No pleiteé, me las arreglé para seguir trabajando por debajo de mis posibilidades.

¿Qué soluciones se le han ocurrido?:

- Más de una no aceptable en un mundo civilizado...
- Recurrir a los superiores... no resultó.
- Los sindicatos tampoco ayudaron.
- Renunciar al trabajo... de algo hay que comer.
- Pleitear... de poco iba a servir.
- ¿Qué se le ocurre a Vd.?

Comentarios:

[Enviar consulta](#)

[Borrar formulario](#)



RESULTADOS DEL:

Cuerpo de la encuesta: Ítems en primera columna, respuestas a cada ítem en segunda columna y representación gráfica en tercera columna.

(25 primeras escalas contestadas)

Tabla 1:

No se me asigna tarea repercutiendo en menor sueldo	2
Se me asignan tareas muy por debajo de mis capacidades	10
Se me asignan tareas sin sentido	10
Se me asignan tareas degradantes	4
Se me asignan tareas en contra de mi conciencia	4
Se me asignan tareas superiores a mi nivel sin repercutir en el sueldo	4
No se me procuran los medios para desarrollar mi tarea	11
Habiendo medios se me impide el acceso a ellos para desarrollar mi tarea	11
Se me aísla físicamente de mis compañeros cambiándome de ubicación	5
Se me restringe las posibilidades de hablar con mis superiores	8
Prohíben a compañeros que hablen conmigo	7
Utilizan a compañeros de correveidile	13
Cuestionan todas mis decisiones	11
Me juzgan de manera ofensiva	14
Rehúsan la comunicación conmigo a través de miradas y gestos	12
No se me dirige la palabra	10
Se me trata como si no existiera	13

Están presentes en

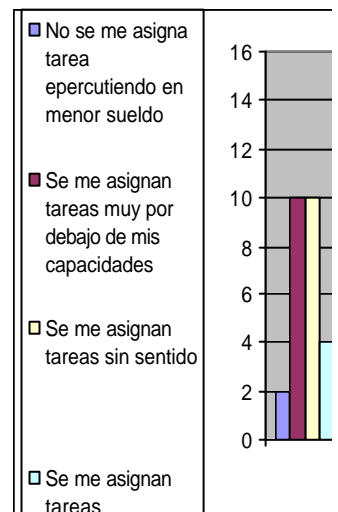


Tabla 2:

Críticas permanentes a mi vida privada	13
Ataques a mis creencias y actitudes religiosas	1
Ataques a mis creencias y actitudes políticas	2
Mofarse de mi nacionalidad	1
Mofarse de mi etnia	0
Hacerme parecer estúpida mi persona	10
Hacer correr rumores de que soy un enfermo mental	9
Mofarse de mis discapacidades	2
Imitar mis gestos, voz, etc	4
Llamadas telefónicas amenazantes	1
Amenazas a través de segundas personas	3

Se cuestiona la vida

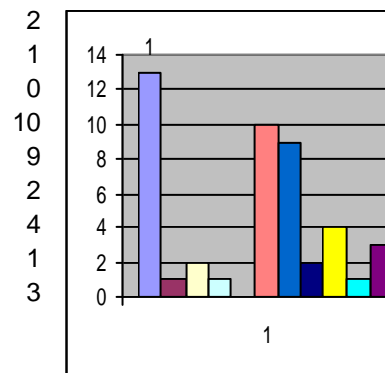


Tabla 3:

Amenazas verbales
 Gritos e insultos
 Crítica permanente a mi trabajo
 Amenazas de violencia física
 Violencia física menor: empujones, zancadillas, golpecitos, etc...
 Maltrato físico mayor
 Ofertas sexuales y/o violencia sexual

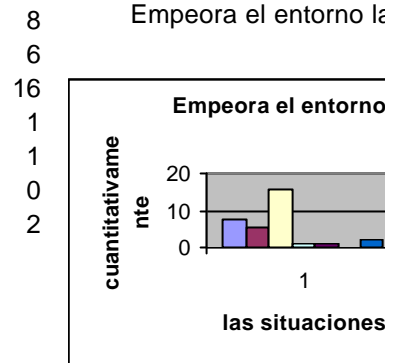


Tabla 4:

Palpitaciones y sensación de muerte inminente
 Dificultad para respirar y hormigueos en cara y manos
 Insomnio, muchos despertares y pesadillas con el trabajo
 Apatía, desgana, desmotivado, tristeza y llanto fácil
 Otras molestias físicas
 Autoingesta medicamentosa

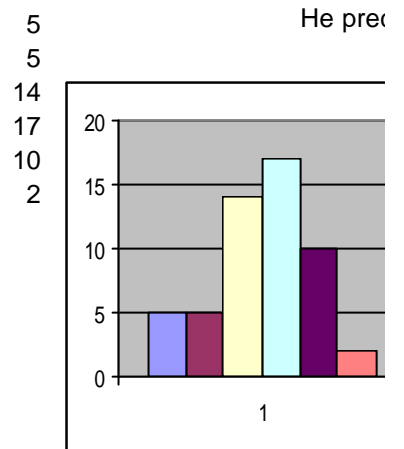


Tabla 5:

Depresión
 Ansiedad
 Estrés laboral
 Trastorno postraumático
 Trastorno adaptativo
 Otros

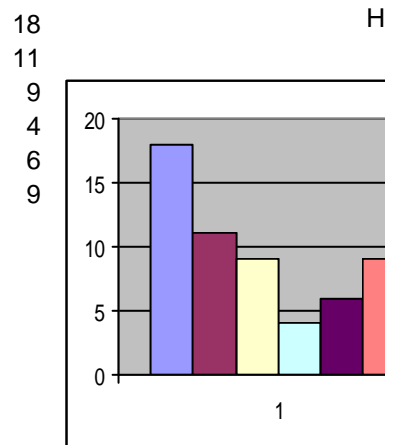
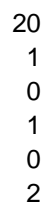


Tabla 6:

Seguí en él sin responder a las provocaciones
 Cambié de trabajo
 Cambié de trabajo y de ciudad
 Cambié de ciudad en un trabajo similar o mejor
 Cambié de País en un trabajo similar o mejor
 Cambié a un trabajo peor



Dejé el trabajo y No he vuelto a trabajar en lo mismo
 Dejé el trabajo y no he vuelto a trabajar de asalariado

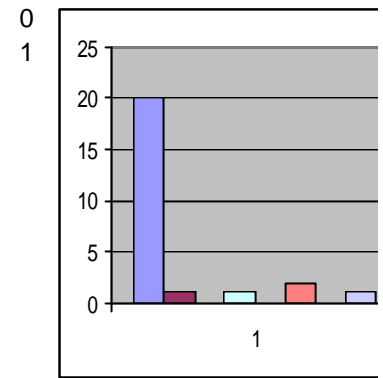


Tabla 7:

Pleiteé y perdí la salud, el caso y el trabajo
 Pleiteé y gané una indemnización ridícula, no mereció la pena el sufrimiento
 Pleiteé, perdí y se rieron de mi.
 No pleiteé. Entendí que me resultaría casi imposible demostrar algo ante el juez
 No pleiteé, abandoné el trabajo
 No pleiteé, me las arreglé para seguir trabajando por debajo de mis posibilidades

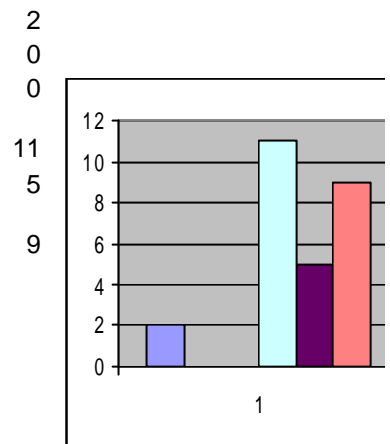
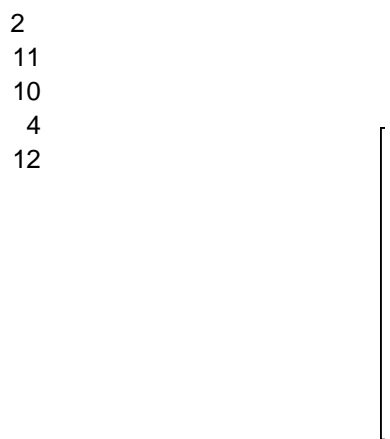


Tabla 8:

Más de una no aceptable en un mundo civilizado
 Recurrir a los superiores no resultó
 Renunciar al trabajo,,de algo hay que comer
 Pleitear..de poco iba a servir
 ¿Qué se le ocurre a usted?



Resultados de las primeras 25 escalas:

Introducción: las primeras encuestas recibidas no se valoran en estos resultados pues, como alguien me hizo saber las respuestas eran únicas en cada sección y se despreciaba demasiada información. Agradecido el detalle de un internauta y corregido el error se han recogido 25 encuestas. Van llegando con cuentagotas y así ha de ser o es deseable lo cual es indicativo de que los que padecen el acoso la van descubriendo y contestando con bastante sinceridad como os haré ver en los resultados. En fin que no parece que la gente juegue con este tema y quien se detiene en él es porque posiblemente lo está sufriendo en sus carnes.

La encuesta es rellena por presuntos acosados y los pocos datos que pedimos del presunto acosador se han contestado al pleno.

DATOS GENERALES:

Acosadores: (datos aportados por acosados):

Sexo:

18 hombres y 7 mujeres; se corresponde con un 72% y 28% respectivamente.

Estado civil:

20 casados, 4 solteros y 1 divorciado. Se corresponden con un 80%,16% y 4% respectivamente.

Sexo y Estado Civil:

15 (60%) hombres y 5 (20%) mujeres casados.

2 (8%) hombres y 2 (8%) mujeres solteros.

1 (4%) hombre divorciado.

Sexo, Estado Civil y Promedio de edades:

Los 15 (60%) hombres casados tienen un promedio de edad de 44,06 años.

Las 5 (20%) mujeres casadas tienen un promedio de edad de 47,80 años.

Los 2 (8%) hombres solteros tienen un promedio de edad de 36,50 años.

Las 2 (8%) mujeres solteras tienen un promedio de edad de 30,5 años.

El único hombre divorciado tiene 62 años.

Sexo, empresa pública o privada y promedio de edad:

Los 18 (72%) hombres tienen de media 44,83 años. De los cuales 10(40%) trabajan en la pública con 47,80 años de media y 8(32%) trabajan en la privada con 41,87 años de media.

Las 7 (28%) mujeres tienen de media 43,29 años. De las cuales 3(12%) trabajan en la pública con 46,33 años de media y 4(16%) trabajan en la privada con 40,23 años de media.

Sexo, estado civil y empresa pública o privada y edades medias:

De los 10 (40%) hombres que trabajan en la pública: 8(32%) están casados y tienen 47,87 años de media, 1(4%) divorciado de 62 años y 1(4%) soltero de 35 años.

De los 8(32%) hombres que trabajan en la privada: 7(28%) están casados y tienen 42,42 años de media y 1(4%) soltero de 38 años.

De las 3(12%) mujeres que trabajan en la pública: todas están casadas y tienen 46,33 años de media.

De las 4(16%) mujeres que trabajan en la privada: 2(8%) están casadas y tienen 40,25 años de media y 2(8%) están solteras con 30,50 años de media.

Empresa pública o privada:

13(52%) pertenecen a la empresa pública y 12(48%) a la privada.

Los hombres acosan más a mujeres:

De los 18 hombres: 12(48%) acosan a mujeres y 6(24%) a otros hombres.

Las mujeres también acosan a hombres:

De las 7 mujeres acosadoras: 4(16%) con una media de edad de 40,75 años acosan a 4(16%) hombres con una media de 46 años y 3(12%) con una media de 45,66 años acosan a 3 (12%) mujeres con 43 años de media.

Rango en el trabajo:

17(68%) hombres tienen un rango superior y 1(4%) igual rango.

3 (12%) mujeres tienen un rango superior, 3 (12%) igual y 1 rango inferior.

Nacionalidad:

18 España

3 Puerto Rico

2 Argentina

1 Méjico

1 Panamá

ACOSADOS:

Distribución de la muestra de acosados según distintos parámetros epidemiológicos:

Sexo:

15 mujeres y 10 hombres. Corresponden al **60%** y 40% respectivamente.

Estado Civil:

16 casados, 7 solteros, 1 viudo y 1 divorciado. Se corresponden con **64%**, 28% de casados y solteros respectivamente, y 4% de viudos y 4% divorciados.

Sexo y Estado Civil:

7 mujeres casadas y 6 solteras, 1 viuda. Se corresponden con **28%** y 24% y 4% respectivamente.

9 hombres casados y 1 soltero y 1 divorciado. Se corresponden con **36%** y 4% respectivamente.

Sexo, Estado Civil y Promedio de Edad:

Las **mujeres solteras** tienen de media de edad **32,83 años** (6 casos =24%).

Las mujeres casadas tienen de media de edad 45,28 años (7 casos =28%).

Los hombres casados tienen de media de edad 44,00 años (9 casos =36%).

Sexo, empresa pública o privada y promedio de edad:

Las mujeres de la empresa pública tiene de media de edad 40,89 años (9 casos =36%).

Las mujeres de la empresa privada tienen de media de edad 39,33 años (6 casos =24%).

Los **hombres** de la empresa **pública** tienen de media de edad **47,80 años** (5 casos =20%).

Los **hombres** de la empresa **privada** tienen de media de edad **38,80 años** (5 casos =20%).

Sexo, estado civil y empresa pública o privada:

5 (20%) mujeres casadas y en **la pública**; 3 (12%) mujeres casadas en la privada.

4 (16%) mujeres solteras en la **pública**; 2 (8%) mujeres solteras en la privada.

4 (16%) hombres casados en la pública; 5 (20%) hombres casados en la privada.

Ningún hombre soltero ni en pública ni en privada.

Nacionalidad:

19 España

3 Puerto Rico

1 Méjico

1 Argentina

Interpretación de los datos por Salvador Porras Obeso:(Usted puede interpretarlos de otra forma, ¡ no faltaba más !)

En la primera parte de la encuesta podríamos deducir que:

Tener un sueldo es sin duda lo más importante para cualquier persona y no tanto el si está bien o mal pagado: Solo el 24% (6 casos) contestan preguntas en relación con su trabajo y su percepción en el sueldo, un 8%(2) se quejan de que cobran menos porque no se les da faena y un 16% (4) que por su trabajo debían cobrar más.

Las quejas sobre la organización del trabajo se disparan: Un 40%(10) se queja de que las tareas no tienen sentido o que se les encarga de faenas inferiores a sus capacidades y un 44%(11) se lamenta de no tener medios o de impedirle su uso si los tienen. Un 16%(4) se lamenta o bien de que se le asignan tareas degradantes o en contra de su conciencia respectivamente.

La mayor herida en su ego que puede sufrir un asalariado se refleja en los ítems que se refieren al aislamiento al que es sometido. El 52%(13) se lamenta de que es como si no existiera en su trabajo, el 40%(10) de que no le hablen, el 48%(12) el que le eviten con miradas y gestos y al 20%(5) se le aísla físicamente cambiándole de ubicación. La comunicación del interesado con el jefe se restringe en un 32%(8), a los compañeros se les impide dirigirles la palabra en un 28%(7). Se convierte al individuo en un cero a la izquierda, unapestado al que nadie debe tener en cuenta.

Pero la realidad es aún más perversa, si te estimabas en 10 sobre cero y te han convertido en un cero a la izquierda y te creías que no podías ir a menos te equivocaste. Puedes puntuar por debajo de cero con negativos como reflejan las quejas siguientes: me juzgan de manera ofensiva 56%(14) y cuestionan todas mis decisiones 44%(11).No eres más que nada. No solo no existes, además eres nefasto en todo lo que hagas, no vales para el trabajo...mejor no hagas, no digas y a pesar de todo usaran a correveidiles 52%(13) para rematar la faena.

En la segunda parte de la encuesta podríamos deducir que:

1-Las relaciones interpersonales se basan en la díada confianza-desconfianza y machacar la intimidad y creencias con burlas, bufonadas, mofas y con llamadas telefónicas o con segundos mensajeros amenazantes aumentan la paranoia. El objetivo es volver loco al individuo y si no se consigue, correr la voz de que es un enfermo mental. Mecanismo proyectivo que usa el verdadero chalado..."el acosador".Las calumnias y la maledicencia son más difíciles de probar que las fotos de un paparachi cuando se viola la intimidad de un famoso. Las llamadas del contestador se pueden guardar por si hay que usarlas; la voz puede ser tan reconocible como la fotografía.

En tercera parte de la encuesta podríamos deducir que:

La crítica permanente a mi trabajo está presente en un 64%(16) y las amenazas verbales 32%(8) y los gritos 24%(6).La comunicación verbal directa peyorativa se dispara y se empieza a pretender el contacto físico pasando de la amenaza al golpe y a la propuesta sexual que dada la escasez de la muestra solo se vislumbra. La humillación aumenta cuantitativa y cualitativamente.

En cuarta parte de la encuesta podríamos deducir que:

Las cuestiones previas afectan al sueño, a la vitalidad y hay manifestaciones físicas y psicológicas diversas. El individuo desbordado empieza a reaccionar descontroladamente presentando síntomas de alarma ,algo no le va bien y desplaza a su salud lo que va mal en la relación laboral consciente o inconscientemente..

En quinta parte de la encuesta podríamos deducir que:

El individuo usa recursos sanitarios diversos y consigue diagnósticos psiquiátricos y otros que justifiquen su absentismo laboral y los profesionales

sin enterarnos. El despido es más rentable ya que las pérdidas directas e indirectas del acosado, "alguien se tiene que encargar de cuantificarlos y se "podrían comprar" jefes más habilidosos, competentes, humanos etc.." a precio de ganga.

Podríamos sugerir que es más rentable para el sistema organizativo de las empresas cambiar mandos que anular asalariados. Léase lo que han esquilma a los bolsistas los ejecutivos de grandes compañías. .por cierto en una recibían consejos de cómo no caer en el acoso...quebraron.

En la sexta parte de la encuesta podríamos deducir que:

Los presuntos acosados optan en un 80% (20) por seguir en su puesto sin atender a las provocaciones y únicamente el 20%(5) cambia de trabajo, el 8%(2) cambian a un trabajo peor y solo el 4%(1) no vuelve a trabajar de asalariado. No es fácil tomar la decisión de cambiar de aires para el presunto acosado y de igual forma no es fácil que el presunto acosador acabe forzando la marcha del asalariado. El desgaste lo soporta el sistema sin recursos para reconducir los conflictos de intereses entre ambas partes.

En la séptima parte de la encuesta podríamos deducir que:

Los datos aportan un 8%(2 casos) que sí pleitearon. Se deduce que el 92%(23) renunciaron a hacerlo. Por otro lado aparece el dato de 5 (20%) que no pleitearon y abandonaron el trabajo, dato que concuerda con el 20%(5) que cambió de trabajo (en el apartado sexto). Un 36%(9) contestan que no pleitearon y se las arreglaron para seguir trabajando por debajo de sus posibilidades, cifra muy similar al 40% (10) que en la primera parte contestaron que se les asignaban tareas muy por debajo de sus posibilidades. Un 40%(10) aduce la razón de no pleitear, la casi imposibilidad de poder demostrar algo ante el juez. Parece dominar la impotencia propia y la desconfianza en la justicia y la adaptación a seguir viviendo como se vaya pudiendo.

En la octava parte de la encuesta podríamos deducir que:

Un 40% (10) intenta explicarnos que abandonar el trabajo es quedarse sin recursos; no se ve posiblemente con fuerzas para conseguir otro puesto con facilidad. Un 16%(4) vuelve a insistir en que pleitear de poco iba a servir, que no es otra cosa que desconfianza en la justicia. Un 44%(11) recurrió a los superiores y de nada les sirvió y presumiblemente un 66%(14) no tuvieron la más mínima confianza en sus superiores, se las arreglaron como pudieron. ¿Si no confías en un superior que conoces físicamente al menos, como vas a confiar en otra figura investida de autoridad que es un ente abstracto y que cuanto menos va a ser tan poco resolutivo como tu jefe?. Un 8%(2) contesta afirmativamente que han pensado soluciones extremas, periódicamente la prensa airea prácticas violentas contra los demás y seguidamente contra sí mismo. Este ítem es similar al interrogatorio sobre planes autolíticos a un depresivo.

Un 48%(12) insatisfecho con todas las estrategias utilizadas en su caso siente la curiosidad de saber qué hubiésemos hecho nosotros o qué solución se nos ocurre. No deja de ser una llamada de socorro, de desesperanza y que nos invita a que intentemos canalizar esta demanda de una forma integral entre los distintos estamentos profesionales que por el mundo nos movemos.

Perfil del acosado y del acosador deducible de la encuesta (en parte) :

(las generalizaciones no son buenas, no tiene usted porqué creerse este perfil...es una fantasía propia)

Persona que se siente **aislada y humillada** en un trabajo en el que no se siente realizado, en el que debe seguir para ganarse el pan en un ambiente de desconfianza y hostilidad que va minando su salud física y psíquica, que utiliza recursos sanitarios que apenas entienden su problema, que causa **bajas laborales largas** con pérdidas económicas directas e indirectas propias y ajenas, con demandas no atendidas por sus superiores y que no se atreve a pleitear y no se ve con fuerzas para buscarse la vida en otro lugar. En suma, asalariado que con su

fracaso existencial define al presunto acosador como **asalariado con habilidades en recursos inhumanos, sostenido por un sistema laboral rígido, sin controles** internos, ni controles externos y resistente al cambio, **con poder desmesurado** y que **hacen escuela** potenciando la aparición de alumnos que se esmeran en superar al maestro. Los acosadores en serie ¿son un Problema?, ¿se han identificado con padres punitivos y repiten lo que mejor han aprendido hasta que otros aprenden?

Finalmente unos:

Apuntes contra el acoso que el mercado laboral se encargará de llevar a buen puerto:

Podríamos sugerir que:

- 1- La empresa pública o privada debe seleccionar al personal con sumo cuidado y disponer de recursos para recolocar al personal si se ha equivocado al respecto o sin con el paso del tiempo ciertos puestos han perdido el sentido.
- 2- Toda organización laboral debe considerar a todos sus asalariados imprescindibles y mimarlos...única forma de aumentar la autoestima.
- 3- La empresa y los asalariados deben vigilar los abusos de poder y ser sensibles a asuntos como por ejemplo exceso de bajas laborales en un departamento por trastornos mentales, prestar revisiones psicológicas cada cierto tiempo y no conformarse con control de colesterol y tensión arterial anual.
- 4- Aplicar conceptos de INFORMACIÓN y psicología de empresa en suma e informar a los correveidiles que serán los próximos en ser acosados...no se suelen enterar de que va el asunto hasta que han picado.

- 5- Rotación de los cuadros de mando como si del Presidente de Gobierno se tratara y recogida anónima de estado de satisfacción en su puesto laboral periódicamente, saltándose a los jefes.

¿No creen que aumentaríamos la productividad?

Gracias por su paciencia.

Interpretación de los resultados por: Mario Araña Suárez:

Metodología: Consideraría que el público mayoritario, alumnos de Psicología, están muy familiarizados con los métodos estadísticos, con el análisis matemático; hay muchas materias en la carrera que obliga a ello.

La **entrevista como una técnica directa** de obtención de información sobre **aspectos objetivos** (hechos) y **subjetivos** (actitudes, percepciones, sufrimiento...). Las preguntas son la expresión de las **variables empíricas o indicadores** que nos ofrecen información sobre lo que deseamos obtener.

Se trata de un **estudio piloto**, es decir, provisional, cierto. Pero válido, en tanto **anuncia tendencias**, proporciona indicios suficientes para analizar algunos datos concretos. **No se ha controlado la muestra**, pues es de **libre respuesta**, de entre aquellos que acceden a la web; no se ha anunciado previamente de su existencia.

Habría que considerar, por tanto, el **contenido de la web** para contemplar la existencia de ciertas **variables moduladoras** presentes en esta experiencia, desde el momento que su sola temática psiquiátrica, ya reduce el ámbito. También que la web está disponible en un servidor médico, no es una web abierta directa disponible de manera genérica con un nombre impactante concreto.

El **tipo de pregunta** se ha confeccionado de forma **relativamente abierta**, para no acotar en exceso el ámbito de respuesta, ya que una pregunta puede abarcar un **grupo de variables** precisas que no es de nuestro interés analizar, en este momento. Pero que, estas tipologías específicas de respuesta que se dan en la vida ordinaria, sí podemos **agruparlas en tipologías mas globales**, a modo de tipo de clusters, que facilitan información global y **permiten detectar los focos de mayor relevancia clínica**, de entre el "**abanico de respuestas**" que se muestran.

Estas **categorías** de respuesta, han sido:

- 1.- * **Información general:** trabaja en empresa pública/privada, sexo, edad, nacionalidad, estado civil.
- 2.- * **Información objetiva y subjetiva percibida**, acerca de la **situación** en el trabajo
- 3.- * **Información sanitaria** acerca de la **sintomatología** que detalla, y de la **ayuda/atención** recibida
- 4.- * **Decisiones adoptadas frente a la situación.**

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

1º CATEGORÍA: información general

DATOS GENERALES:

Acosadores: (datos aportados por acosados):

Sexo:

18 hombres y 7 mujeres; se corresponde con un 72% y 28% respectivamente.

Estado civil:

20 casados, 4 solteros y 1 divorciado. Se corresponden con un 80%,16% y 4% respectivamente.

Sexo y Estado Civil:

15 (60%) hombres y 5 (20%) mujeres casados.

2 (8%) hombres y 2 (8%) mujeres solteros.

1 (4%) hombre divorciado.

Sexo, Estado Civil y Promedio de edades:

Los 15 (60%) hombres casados tienen un promedio de edad de 44,06 años.

Las 5 (20%) mujeres casadas tienen un promedio de edad de 47,80 años.

Los 2 (8%) **hombres solteros** tienen un promedio de edad de **36,50 años**.

Las 2 (8%) **mujeres solteras** tienen un promedio de edad de **30,5 años**.

El único hombre divorciado tiene 62 años.

Sexo, empresa pública o privada y promedio de edad:

Los 18 (72%) hombres tienen de media **44,83** años. De los cuales 10(40%) trabajan en la pública con 47,80 años de media y 8(32%) trabajan en la privada con 41,87 años de media.

Las 7 (28%) mujeres tienen de media **43,29** años. De las cuales 3(12%) trabajan en la pública con 46,33 años de media y 4(16%) trabajan en la privada con 40,23 años de media.

Sexo, estado civil y empresa pública o privada y edades medias:

De los 10 (40%) hombres que trabajan en la **pública**: 8(32%) están casados y tiene 47,87 años de media, 1(4%) divorciado de 62 años y 1(4%) soltero de 35 años.

De los 8(32%) hombres que trabajan en la **privada**: 7(28%) están casados y tienen 42,42 años de media y 1(4%) soltero de 38 años.

De las 3(12%) mujeres que trabajan en la **pública**: todas están casadas y tienen 46,33 años de media.

De las 4(16%) mujeres que trabajan en la **privada**: 2(8%) están casadas y tienen 40,25 años de media y 2(8%) están solteras con 30,50 años de media.

Empresa pública o privada:

13(52%) pertenecen a la empresa pública y 12(48%) a la privada.

Los hombres acosan más a mujeres:

De los 18 hombres: 12(48%) acosan a mujeres y 6(24%) a otros hombres.

Las mujeres también acosan a hombres:

De las 7 mujeres acosadoras: 4(16%) con una media de edad de 40,75 años acosan a **4(16%) hombres** con una media de 46 años y 3(12%) con una media de 45,66 años acosan a 3 (12%) mujeres con 43 años de media.

Rango en el trabajo:

17(68%) hombres tienen un rango superior y 1(4%) igual rango.

3 (12%) mujeres tienen un rango superior, 3 (12%) igual y 1 rango inferior.

Nacionalidad:

18 España

3 Puerto Rico

2 Argentina

1 Méjico

1 Panamá

ACOSADOS:**Distribución de la muestra de acosados según distintos parámetros epidemiológicos:****Sexo:**

15 mujeres y 10 hombres. Corresponden al 60% y 40% respectivamente.

Estado Civil:

16 casados, 7 solteros, 1 viudo y 1 divorciado. Se corresponden con 64%, 28% de casados y solteros respectivamente, y 4% de viudos y 4% divorciados.

Sexo y Estado Civil:

7 mujeres casadas y 6 solteras, 1 viuda. Se corresponden con 28% y 24% y 4% respectivamente.

9 hombres casados y 1 soltero y 1 divorciado. Se corresponden con 36% y 4% respectivamente.

Sexo, Estado Civil y Promedio de Edad:

Las **mujeres solteras** tienen de media de edad **32,83 años** (6 casos =24%).

Las mujeres casadas tienen de media de edad 45,28 años (7 casos =28%).

Los hombres casados tienen de media de edad 44,00 años (9 casos =36%).

Sexo, empresa pública o privada y promedio de edad:

Las mujeres de la empresa pública tienen de media de edad 40,89 años (9 casos =36%).

Las mujeres de la empresa privada tienen de media de edad 39,33 años (6 casos =24%).

Los **hombres** de la empresa **pública** tienen de media de edad **47,80 años** (5 casos =20%).

Los **hombres** de la empresa **privada** tienen de media de edad **38,80 años** (5 casos =20%).

Sexo, estado civil y empresa pública o privada:

5 (20%) mujeres casadas y en **la pública**; 3 (12%) mujeres casadas en la privada.

4 (16%) mujeres solteras en la **pública**; 2 (8%) mujeres solteras en la privada.

4 (16%) hombres casados en la pública; 5 (20%) hombres casados en la privada.

Ningún hombre soltero ni en pública ni en privada.

Nacionalidad:

19 España

3 Puerto Rico

1 Méjico

1 Argentina

1 Panamá

2ª CATEGORÍA: Información objetiva y subjetiva percibida, ante situaciones laborales:

Las respuestas más señaladas, han sido:

Tabla 1:

- * Se asignan tareas por debajo de las capacidades, o tareas sin sentido
- * No se procuran los medios necesarios para desarrollar las tareas, se impide el acceso a ellos cuando existen
- * Se me cuestiona cualquier decisión que tome
- * Utilizan a compañeros para expandir rumores, alterar o suprimir la comunicación habitual, o realizar comentarios ofensivos

Tabla 2:

- * Críticas constantes a mi vida privada, tratando de hacerme parecer estúpido, ridiculizaciones
- * Expandir rumores sobre mi vida privada

Tabla 3:

- * Tipo de agresiones que se reciben: críticas permanentes, amenazas, gritos e insultos

COMENTARIOS:

Comprobamos la existencia de datos **OBJETIVABLES**, no sólo por el presunto acosado, sino por cualquier observador neutral. Aunque se formulen como quejas por parte del paciente, podría cuantificarse con relativa facilidad, la historia personal del tipo de tareas asignadas en la empresa a un individuo. Así como valorar la repercusión que posee dentro del organigrama de funcionamiento de la empresa, la función concreta que desempeña, los medios de que dispone la empresa, los medios que son accesibles para el trabajador.

Junto a ellas, encontramos **PERCEPCIONES SUBJETIVAS** (cuestionamiento de decisiones, rumores, ofensas, comunicación alterada) que no deben ser consideradas como variables ajenas a cualquier control o medida. Es decir, estaríamos ante percepciones del trabajador que le causan daño, le ocasionan sufrimiento, pero muchas de ellas pueden ser valoradas en función de una mera **observación cuantitativa y cualitativa** de las situaciones. Precisamente esto, está siendo desarrollado por Nelida Porto, de la Facultad de Económicas de la Universidad de Santiago, y Mario Araña, de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Laguna, en su propuesta de **AUDITORIA DE CONDUCTAS EN LA ORGANIZACIÓN**, que ustedes tendrán ocasión de comprobar en otra conferencia de este Curso presente.

En cualquier caso, podemos concluir que las personas que han contestado a este cuestionario, reflejan estar recibiendo **castigos por la organización**, de tipo **directo**, como **indirectos**, cuantificables, en cualquier caso, por el análisis del puesto y función asignada, así como por el **tipo de comunicación** que se establece en la propia organización, tras esta situación de acoso laboral.

El empleo de **técnicas de tipo aversivo**, seleccionando el estilo de agresión de forma que se dirija a **aspectos íntimos - tengan o no relación con la tarea o funciones** que se realizan en la empresa -, parecen sugerir la presencia de un estilo de agresión destinado a derrotar las convicciones y minar la voluntad personal de la víctima.

3ª CATEGORÍA: **sintomatología que detalla, y ayuda/atención recibida**

Las respuestas más señaladas, han sido:

Sintomatología:

- * Insomnio, despertares nocturnos, pesadillas relacionadas con el trabajo
- * Apatía, desgana, desmotivación, tristeza, llanto fácil
- * Molestias físicas variadas

Diagnósticos recibidos:

- * Depresión, Ansiedad, Estrés laboral, Estrés Postraumático, Trastorno Adaptativo

COMENTARIOS:

Parece reflejarse la existencia de una **sintomatología de carácter internalizante**, y además de tipo **variado**, múltiple, que pudiera repercutir de forma amplia en el rendimiento y satisfacción personal y laboral del sujeto. Por otra parte, respecto a la etiqueta que manifiestan habersele asignado, se constata la presencia de una **amplia categorización** que pudiera estar indicando la necesidad de establecer un **diagnóstico diferencial**, que no se ha comprobado si existe.

En cualquier caso, tendréis oportunidad de reflexionar estos temas en distintos apartados de este curso, en las disertaciones que se realizaran, compruebo en el programa, como ORGANIGRAMA DE DECISIONES A LA HORA DE BUSCAR AYUDA, o el tema de ETIQUETAS DIAGNOSTICAS PARA EL ACOSO LABORAL.

En cualquier caso, debe reflexionarse ya sobre el problema de fondo que se apunta: **distintas manifestaciones y sintomatología**, para un **fenómeno común**, donde deberá cuantificarse el peso de **variables de la situación** presentes, así como de **personalidad**, apoyo social con que se cuenta, tipo de organización, etc., que muestran la existencia de **moduladores contaminantes** que exigen una disección rigurosa y precisa de este fenómeno, que existe.

4ª CATEGORÍA: Decisiones adoptadas frente a la situación.

- * Ausencia de respuesta a las provocaciones
- * No pleitear, debido a la dificultad de la prueba
- * Cambié a un trabajo peor, o acepté las condiciones que me mostraban

* No resulta adecuado acudir a los superiores

COMENTARIOS:

Sugieren estos resultados la presencia de condiciones para una cierta cronificación de situación de acoso laboral, debido a la ausencia de respuesta por parte de la organización ante este tipo de situaciones de acoso laboral: acudir a los superiores, no resulta. Por otra parte, tampoco se acude a los tribunales, porque se espera poco de ellos. Y, en cualquier caso, se aceptan las condiciones laborales que agreden y ya reflejaban un deterioro incluso de la salud de los afectados.

Parecen sugerir estos datos, la confirmación de la propuesta formulada por García Medina y Araña Suárez, desde esta Facultad de Psicología, en el sentido de percibirse ciertos **procesos de Indefensión** ante las situaciones de agresión, castigo y desprecio que sufre la persona,.

Sufrimiento que se vería agravado por la **ausencia de respuesta de la organización**, que por un lado, permite o utiliza la rumorología, la connivencia o complicidad del resto de los asalariados, para minar, erosionar, la voluntad del trabajador afectado de acoso; por otro, permite que se niegue el uso del material o/y de las funciones asignadas al puesto, a pesar de ir en contra de criterios de rendimiento y productividad para/en la propia empresa.

Situación que se agrava ante las dificultades con que se encuentra el individuo afectado para buscar una salida. La justicia, estamento tan necesario y ya señalado de manera reiterada por distintos autores como imprescindible, no parece ser el más apropiado, en las condiciones actuales, donde se perciben dificultades que podrían agravar la situación original que padece el ciudadano; dato que apunta en la línea ya indicada por García Medina y Araña Suárez, desde esta Universidad, como **Victimización Judicial**.

En cualquier caso, interpretando a estos autores, podríamos estar ante otra manifestación más de los denominados **Veredictos de Culpabilización Previa**, o etiquetas acusatorias que reflejan el deterioro en la comunicación, así como en la relación, que sufre el trabajador por el solo hecho de expresar un malestar ante las situaciones de acoso que sufre.

Mantener el empeoramiento sustancial de las condiciones laborales, con afectación destacada para su salud, o la búsqueda de un trabajo en peores condiciones y salarios, suele ser la respuesta que toman los que han contestado a esta evaluación virtual realizada.

BIBLIOGRAFIA:

La bibliografía revisada esta íntegra en [Acoso\Acosoyacosados](#) y se hizo en 2000. Revisiones posteriores del tema sobre aspectos jurídicos por ejemplo no nos sirvieron para el intento de diseñar una escala práctica que muchos curiosos han visitado y apañado lo que de novedoso oferta. Puesto que también somos curiosos no señalaremos a nadie y en paz