
EVALUACIÓN VIRTUAL DEL ACOSO LABORAL IBEROAMERICANO:

Salvador Porras Obeso*

Mario Araña Suárez*

Nélida Porto Serantes*

Marco Gandarillas González

Agustín Jimeno Valdés

Investigadores del Instituto de Investigación y Análisis Alimentario*

Universidad de Santiago de Compostela

Resumen:

Objetivo: Recoger de los interesados que han contestado el inventario de acoso laboral distintos datos, personales y del presunto acosador, así como como perciben su situación laboral y la repercusión sanitaria de la misma.

Material y método: Diseñamos un inventario en 2001 con material encontrado en Internet; le hemos puesto en la Red en español y recogido en base de datos las respuestas de 138 sujetos. Se recogen datos propios, datos del presunto acosador aportados por el presunto acosado, situaciones laborales desagradables, repercusión sanitaria de tales situaciones y respuesta del acosado ante esta situación.

Resultados: Contestaron el inventario casi un 60% españoles y el resto de otros países de habla hispana. Dominan las respuestas del sector privado correspondiéndose con la distribución laboral mayoritaria en este sector. Las mujeres fueron las más acosadas tanto por hombres como por mujeres correspondiéndose con la distribución laboral por sexos (60% hombres, 40% mujeres). Entre iguales las mujeres tienden a acosar más a su género, aspecto que merecerá especial atención en el futuro.

El acoso repercute en la salud con diagnósticos predominantes de ansiedad y depresión. La desmotivación del trabajador empeora su salud. Las demandas judiciales son mínimas y con malos resultados para el demandante.

Conclusiones: Los costes del acoso están por evaluarse pero se presume que son importantes. La sociedad y los jueces no son aún suficientemente sensibles a este problema.

Palabras clave: Acoso, Mobbing.

1. Introducción:

Ante una problemática novedoso y emergente, que es más prevalente que cualquier enfermedad mental, cuanto menos por encima del 5% de la población laboral, es difícil permanecer impasible. Dada la demanda cada vez mayor de asistencia sanitaria de personas que se sienten maltratadas en el trabajo y que presentan una gran desmotivación incluso para seguir viviendo, que se autoagrede con relativa frecuencia y ante la ignorancia de cuantos acaban perdiendo su vida, nos planteamos recoger datos a través de un medio no menos novedoso, emergente y con brechas.

Creemos que debemos seguir trabajando este problema por su interés psicosociolaboral, sociodemográfico, epidemiológico, económico, laboral, sanitario, judicial, etc. Y que debemos seguir utilizando Internet para ello sin excluir hacer estudios concretos de campo, bien diseñados, si conseguimos interesar tanto a profesionales como a Asociaciones, Empresas y Administración.

La bibliografía que presentamos no es excesiva posiblemente porque el problema es emergente, aún poco explorado y poco comunicado. En España es la Universidad de Alcalá de Henares la pionera y en la Comunidad Autónoma de Madrid el Dr. Piñuel comunica ya sus hallazgos en el estudio Cisneros VI.

Por nuestra parte en 2002 comunicamos los primeros hallazgos en un curso de Doctorado de la Universidad Canaria de La Laguna y hemos mantenido el inventario en Internet hasta el momento actual, con ligeros cambios y añadidos que sin duda incorporaremos en el futuro para mejorar en lo posible.

Presentamos los resultados de un primer análisis descriptivo de los acosados que han participado en el presente estudio, algunos son conocidos personalmente y nos consta que son víctimas, por lo que parece adecuado deducir que las respuestas son válidas, razonamiento que nos lleva a descartar que las respuestas pudieran ser de falsos acosados; damos pues fe de que algunas son verdaderas y por razones obvias no citaremos a los encuestados conocidos.

Podemos afirmar, además que otros acosados que conocemos de la clínica diaria no han tenido acceso al inventario.

Este estudio amplía y complementa los hallazgos previos que el lector puede encontrar en <http://www.psiquired.com/Acoso/resultadospreliminares.asp>, titulado "Resultados preliminares de una evaluación virtual del acoso psicológico en el trabajo", y que lleva en la Red camino de cuatro años. En esta ocasión añadiremos nuevos hallazgos a nuevos datos.

Aunque siempre hemos pensado que los datos de los primeros 25 casos evaluados en 2002 no iban a diferir si los inventarios contestados crecieran en un número sustancial, en estos momentos en 2006 tenemos una muestra superior al menos en cinco veces a la inicial (138 respuestas) y nos disponemos a analizar los resultados comparativamente y a aportar nuevos hallazgos, algunos inéditos.

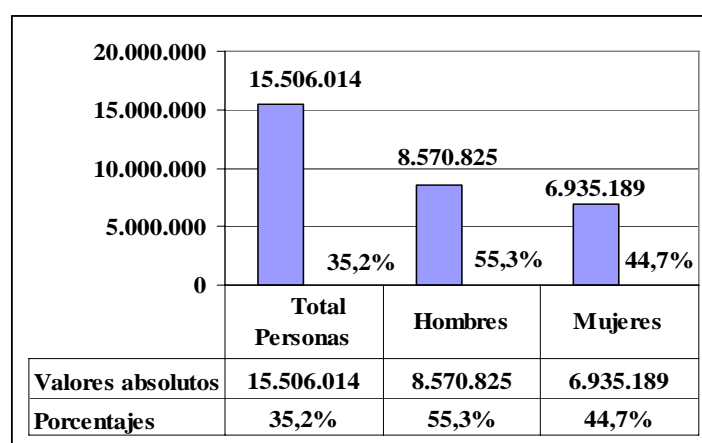
2. Método.

Se confeccionó un inventario sobre acoso psicológico en el trabajo que es similar a otros cuestionarios con la diferencia de que es virtual, disponible para todo aquel que desee cumplimentarlo.

Conviene indicar en primer lugar un posible sesgo en esta investigación, la existencia de la brecha digital entre los que tienen acceso a Internet y por tanto tuvieron acceso a esta encuesta y los que no pueden acceder (Ilustración 1).

Respecto a España, sabemos que el último trimestre de 2005 un 35,2 % de los españoles accedieron a Internet. De ellos un 55 % fueron varones y diez puntos por debajo, se encuentran las mujeres (45%).

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 1: Acceso a Internet en los últimos 3 meses de 2005 en España.

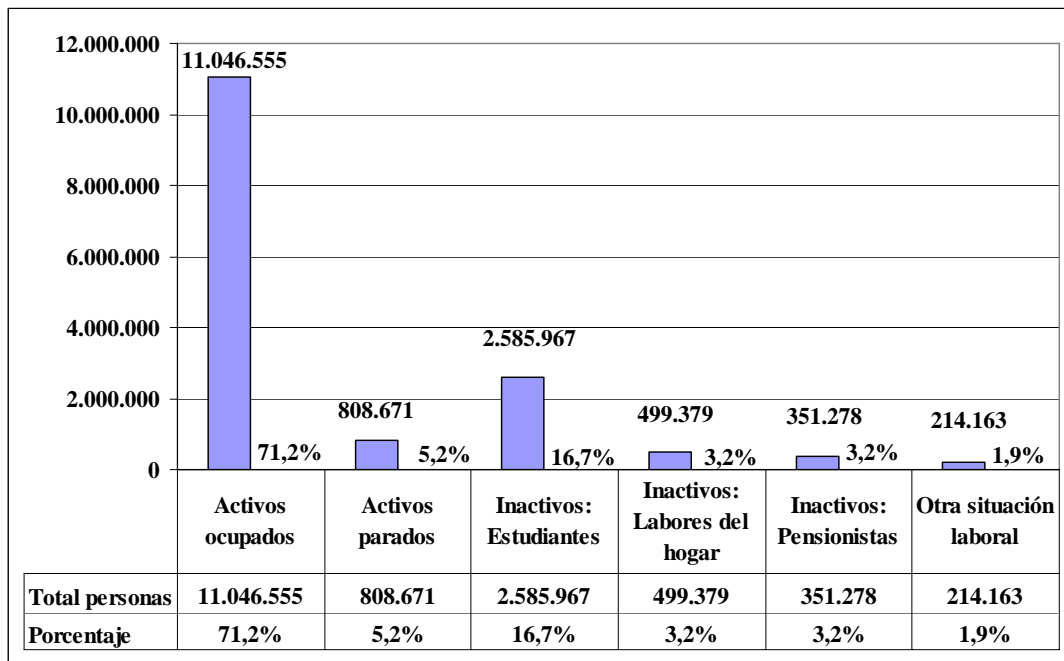


Elaborado a partir de los datos del INE (2006 b)

En Europa señala Eurostat (2006) que el 48 % de los hogares y el 91 % de las empresas, como media Europea, tienen acceso a Internet. España, presenta datos por debajo de esa media, con el 35 % (40 % hombres y 30 % mujeres) y el 90 % respectivamente.

Podemos afirmar que los participantes además de gozar del privilegio de tener un trabajo tienen acceso a Internet (Ilustración 2), que en España representan el 71,2 % de la población activa ocupada, y por tanto, a conocer de alguna forma el concepto de acoso o mobbing, factor importante a tener en cuenta, ya que estudios como el de Piñuel y Oñate (2003, p. 417) afirman que “2 de cada 3 de los trabajadores afectados por el Mobbing desconoce estar afectado”. Por tanto, debemos considerar un segundo posible sesgo, el desconocimiento del acoso limitaría la participación en el inventario, solo han contestado las víctimas que realmente reconocen la situación que están viviendo como violencia psicológica en el trabajo.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 2: Situación laboral de los que acceden a Internet en España. Último trimestre de 2005.



Elaborado a partir de los datos del INE (2006 b)

El inventario para la evaluación virtual del acoso, está disponible en Internet en una Web no publicitada, de contenidos médico-psiquiátricos, humanistas y abierta a contenidos multidisciplinares. Los datos recabados abarcan un periodo temporal de casi 5 años y se estructuran en cinco apartados:

1. Datos de las víctimas de acoso psicológico.
2. Datos sobre los perpetradores del acoso.
3. Información objetiva y subjetiva percibida, acerca de la situación en el trabajo.
4. Información sanitaria acerca de la sintomatología del acosado y de la ayuda/atención recibida.
5. Decisiones adoptadas por las víctimas, frente a la situación de acoso.

La última versión corregida y actualizada del inventario está disponible en la siguiente URL: <http://www.psiquired.com/acosados.asp>. y al final del artículo.

3. Resultados:

3.1. Datos Generales de las víctimas de acoso psicológico.

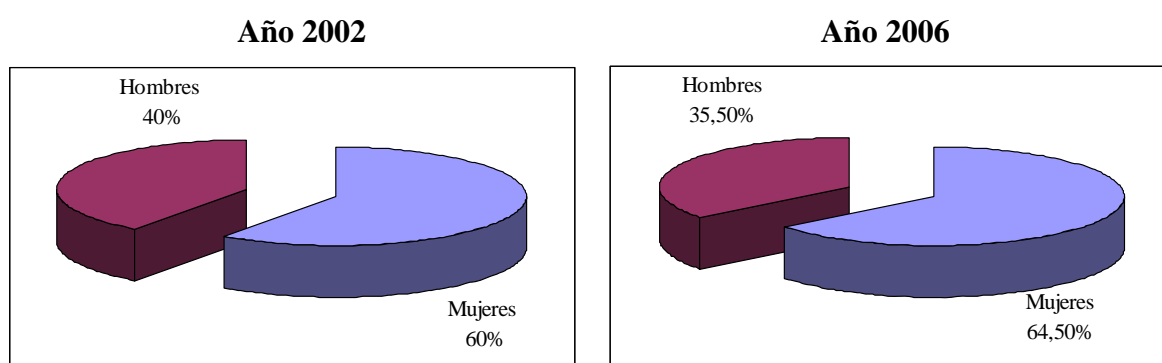
Distribución de la muestra de acosados según distintos parámetros epidemiológicos:

I. Sexo:

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
2002	15	60	10	40	25	100
2006	89	64,5	49	35,5	138	100

Las mujeres son las que más acoso sufren, concordando con las afirmaciones de Obeso, C.; et al (2003); Piñuel y Oñate (2003), Hirigoyen (2002). Gráficamente se recoge en las ilustraciones siguientes.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 3: Hombres y mujeres acosadas



Destacamos que el porcentaje de mujeres acosadas que contestó el cuestionario, aumentó en cuatro puntos y medio en cuatro años.

Estos datos se acercan más a los indicados por Hirigoyen (2002) que apuntaba una distribución en la incidencia en Francia, de 70 % en mujeres y 30 % en hombres, en cambio Piñuel y Oñate (2003) encontraron un 46% de varones y 54 % de mujeres víctimas de mobbing.

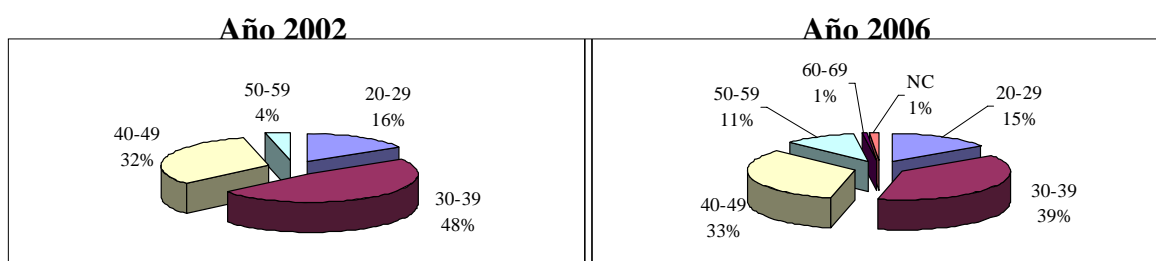
II. Edad del Acosado.

Nos interesa conocer el rango de edad de las personas que son víctimas de mobbing.

Rango de edad del acosado	Año 2002	%	Año 2006	%
Menores de 29	4	16%	21	15%
30-39	12	48%	53	38%
40-49	8	32%	46	33%
50-59	1	4%	15	11%
60-69	0	0%	1	1%
NC	0	0%	2	1%
TOTAL	25	100%	138	100%

Los grupos de edad más afectados son coincidentes, tanto en el 2002 como en el 2006 (resaltados en negrita) sin embargo aparecen, en esta ocasión, más distribuidos en diversos grupos de edad.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 4: Edades de los acosados



En nuestro caso, los resultados obtenidos evidencian que mayoritariamente las personas acosadas están comprendidas entre los 30 y los 49 años de edad tanto en el año 2002, como en el 2006 (representando un 80% y 71% de la muestra, respectivamente), si bien, ningún rango de edad, está libre de sufrir violencia psicológica en el trabajo.

Nuestros resultados no corroboran los de González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003) quienes encontraron evidencias significativas sobre la correlación entre la edad y el acoso, afirman que a mayor edad del sujeto, tanto más numerosas e intensas son las estrategias de acoso percibidas.

Hemos calculado la edad media de las víctimas, obteniendo 40,2 años para los varones y 37,9 para las mujeres, según detallamos en la tabla siguiente.

	Media Edad	Desviación típica
hombre	40,2	9,2919
mujer	37,9	8,5565
Total	38,7	8,8597

Tampoco podemos corroborar a Hirigoyen (2002) encuentra que la media de edad de los acosados se sitúa en 48 años, que a su juicio, confirma el predominio de acoso entre personas mayores de 50 años, ambos realizados con personas que le llegaron a sus consultas respectivas o bien que conocían sus estudios.

Por otra parte, nuestros resultados discrepan a su vez, con los estudios realizados, con muestras estadísticamente significativas, como los llevados a cabo desde la Universidad de Manchester (Hoel y Cooper C, 2000) o Piñuel y Oñate (2003) que concluyen que en general se puede deducir que el acoso afecta a cualquier edad con una ligera probabilidad mayor a los jóvenes.

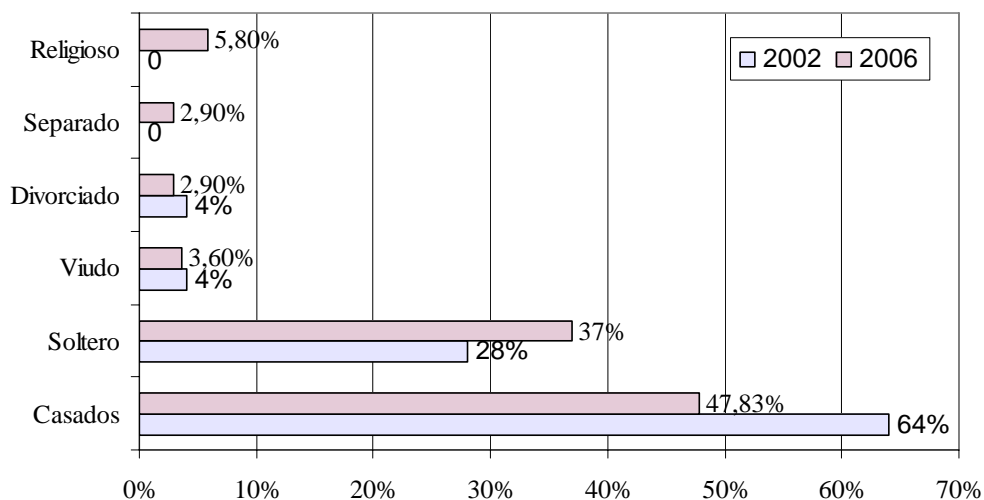
III. Estado Civil:

Se han contemplado diferentes posibilidades que han quedado recogidas en cada una de las siete categorías que se incluyen en la tabla siguiente.

Año	Casado	%	Soltero	%	Viudo	%	Divorciado	%	Separado		Religioso		Total	%
2002	16	64	7	28	1	4	1	4	0	0	0	0	25	100
2006	66	47,8	51	37	5	3,6	4	2,9	4	2,9	8	5,8	138	100

Si bien observamos que la mayoría de las respuestas recibidas proceden de personas casadas o solteras, debemos destacar la aparición de una nueva categoría: los religiosos., incluidos en primer término en la ilustración siguiente.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 5: Estado civil del acosado



El acoso contra religiosos también existe, tanto en las órdenes religiosas como fuera de ellas. Hemos recibido 8 respuestas que representan el 6 % de la muestra y podemos decir que mayoritariamente, los religiosos son acosados por no religiosos (75%) frente a un 25% que son víctimas de otros religiosos.

IV. Nacionalidad:

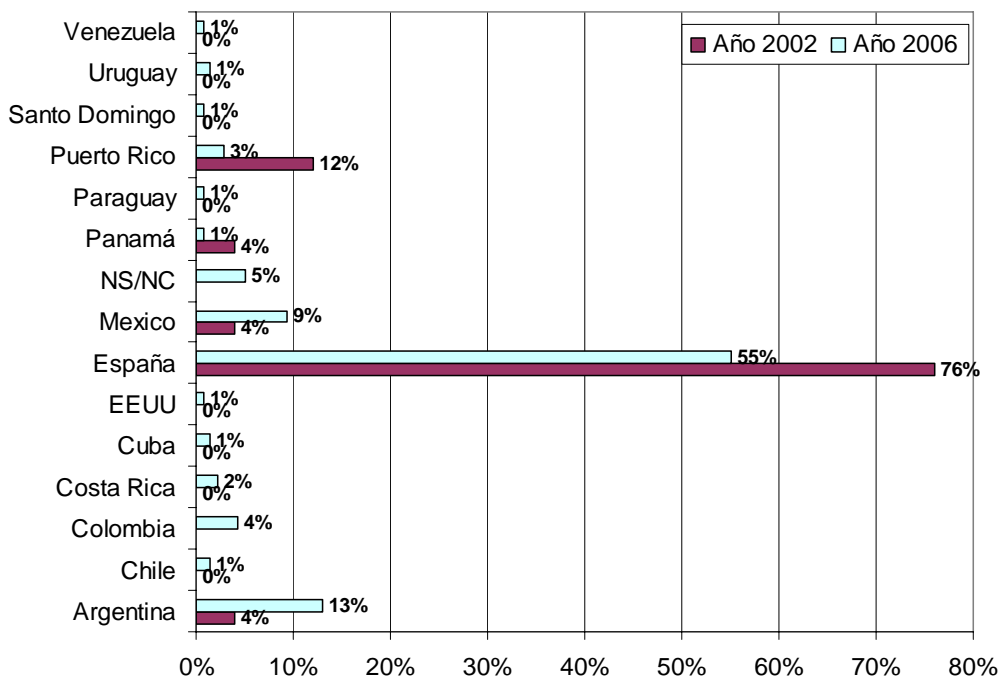
Dado que el inventario está diseñado en español, las respuestas provienen, salvo unos pocos casos contestados en EEUU y Puerto Rico, del entorno donde la mayoría de sus habitantes habla nuestro idioma.

La nacionalidad de los que contestaron el inventario, como observamos en la tabla siguiente, es mayoritariamente española. Le siguen por el número de respuestas recibidas Argentina y México.

PAIS	AÑO 2002	%	AÑO 2006	%
España	19	76%	76	55%
Argentina	1	4%	18	13%
México	1	4%	13	9%
Colombia		0%	6	4%
Puerto Rico	3	12%	4	3%
Costa Rica		0%	3	2%
Chile		0%	2	1%
Cuba		0%	2	1%
Uruguay		0%	2	1%
Paraguay		0%	1	1%
Venezuela		0%	1	1%
Panamá	1	4%	1	1%
Santo Domingo		0%	1	1%
EEUU		0%	1	1%
NS/NC		0%	7	5%
Total	25	100%	138	100%

De forma gráfica se pueden ver la distribución de las respuestas en la ilustración que sigue:

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 6: Composición de la muestra atendiendo al país de origen*



El aumento de participación de países donde se habla español enriquece la muestra, siendo la participación casi de la mitad de las respuestas (45 %) procedentes de trece países diferentes a España.

V. Empresa pública o privada:

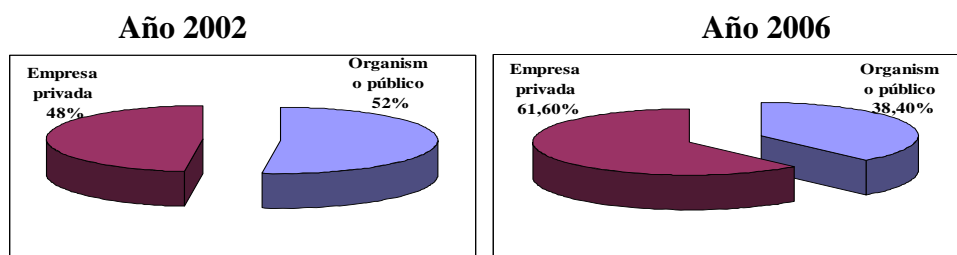
Los datos recogidos sobre el lugar de trabajo son los siguientes:

Año	Organismo público	%	Empresa privada	%	Total	%
2002	13	52	12	48	25	100
2006	53	38,40	85	61,60	138	100

Si bien, en el año 2002 observamos que el acoso se refería casi por igual al ámbito público o privado con una ligera ventaja de solo 4 puntos para los organismos públicos, concordando con Hirigoyen (2002), que encuentra un 50 % de acosados en cada sector.

Ahora bien, la brecha se acentúa en el año 2006, como muestra la ilustración siguiente.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 7: Porcentajes de hombres y mujeres acosadas



Observamos que más de un 60 % de acoso corresponde a la empresa privada, no obstante, debemos indicar que en España, por ejemplo, la composición del mercado de trabajo es del 25 % sector público (21 % los hombres y 30 % las mujeres) y 75 % privado (79 % los hombres y 70 % las mujeres) (datos tomados de García y Jimeno, 2005, p. 19)

3.2. Datos Generales de los perpetradores del acoso.

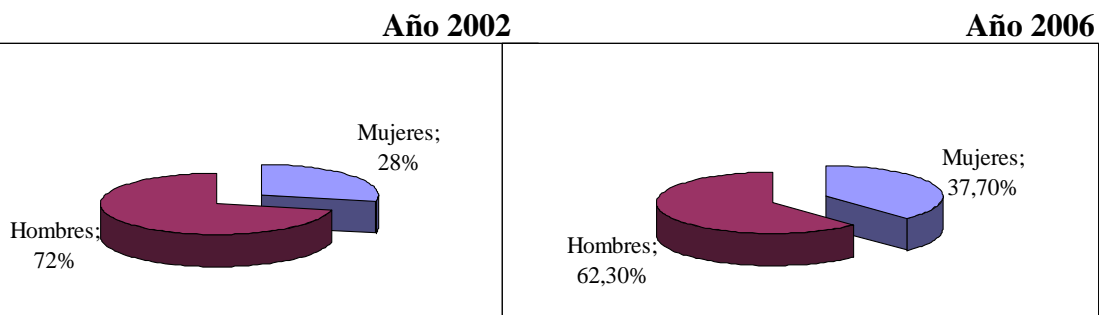
I. Sexo:

Los datos aportados por los acosados, obtenidos a través del inventario virtual indican en relación con el género del acosador, los datos recogidos en la siguiente tabla:

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
2002	7	28	18	72	25	100
2006	52	37,7	86	62,3	138	100

Podemos afirmar, que las personas que acosan son mayoritariamente hombres, (datos resaltados en negrita) y que gráficamente se representa en la siguiente ilustración.

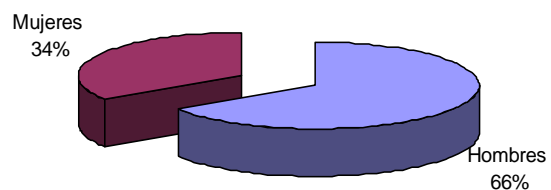
Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 8: Hombres y mujeres acosadores



Vamos a comparar estos datos, con un subconjunto de la muestra, para centrarlo en el caso español y observar como es su distribución.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 9 : Hombres y mujeres acosadores en España

España	Nº	%
Hombres	52	65,8%
Mujeres	27	34,2%
Total	79	100,0%



El 66 % de los hombres españoles que acosan tienen una edad media de 45 años y las mujeres de 42 años, representando las mujeres el 34 % de los acosadores.

Ahora bien, a la luz de estos datos, nos preguntamos si esos porcentajes podrían estar correlacionados con la composición del mercado de trabajo.

Tomemos por ejemplo el caso español, reflejado en la tabla siguiente, y comparemos los porcentajes obtenidos en nuestro estudio, con los proporcionados por el INE (2006 a), referidos a 31 de diciembre de 2005, de hombres y mujeres ocupados en el mercado de trabajo español.

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 1: Mujeres y varones en el mercado de trabajo, año 2005

	Miles personas			Distribución porcentual	
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Población 16-64	29.307,9	14.786,1	14.521,8	50,5	49,5
Inactivos	15.530,2	5.560,8	9.969,4	35,8	64,2
Activos	20.885,7	12.251,6	8.634,1	58,7	41,3
Ocupados	18.973,3	11.388,8	7.584,5	60,0	40,0
Parados	1.912,5	862,9	1.049,7	45,1	54,9
Tasa de actividad	57,4	68,8	46,4		
Tasa de paro	9,2	7,0	12,2		

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. 2005

Fuente: INE: (2006 a)

El INE entiende por población ocupada aquellas personas de 16 o más años que trabajaban durante al menos una hora en la semana, siendo el porcentaje de hombres ocupados es del 60 % y el de mujeres del 40 %, ahora bien, aunque no hay una correspondencia absoluta para podemos afirmar, que el género no es una variable determinante para ser acosador, sin embargo, entendemos que es inherente a la condición de ser humano y dado que hoy por hoy, hay menos mujeres empleadas oficialmente esta hipótesis pudiera ser cierta; y eso nos llevará a señalar dentro de unas páginas una realidad con la que no se cuenta.

II. Edad del Acosador:

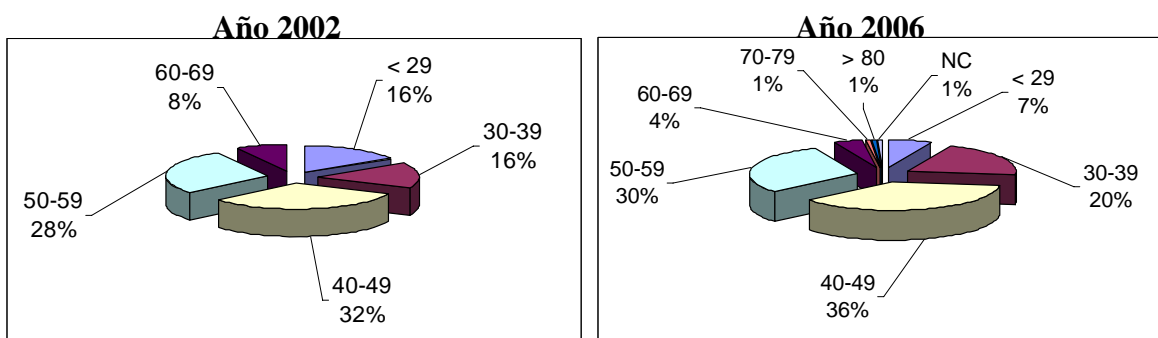
Una cuestión interesante es conocer la edad del acosador. Las respuestas obtenidas, son las que reflejamos en la tabla siguiente.

Rango de edad del acosador	Año 2002	%	Año 2006	%
Menor de 29 años	4	16,0%	9	7%
30-39	4	16,0%	28	20%
40-49	8	32,0%	51	36%
50-59	7	28,0%	41	30%
60-69	2	8,0%	6	4%
70-79			1	1%
Mayores de 80 años			1	1%
NC			1	1%
TOTAL	25	100,0%	138	100%

El acosador tiene una edad mayoritariamente entre los 30 y 59 años (87 %); entre 30 y 49 años comprenden el 57 %.

Entre las respuestas analizadas en el año 2006 encontramos que se citan como acosadores a personas de edad superior a 70 años. Nos preguntamos como es posible que haya acosadores de la tercera edad, como se aprecia en la ilustración siguiente.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 10: Edad de los acosadores



La explicación, viene de la mano de las asistentes del hogar, que son contratadas para realizar tareas domésticas y cuidados de personas mayores. Precisamente las personas mayores a su cargo, son los que les agraden. Desconocemos que otro estudio sobre acoso, pusiera en evidencia, que los mayores también acosan.

Descubrimos que las personas mayores también acosan gracias a los voluntarios que han contestado el inventario y sus comentarios que omitimos en este trabajo. Esta evidencia, concuerda con la afirmación que sostenemos, de que el acoso es una característica del ser humano.

La evidencia de que las personas de la tercera edad podrían ser unos tiranos, nos lleva a preguntarnos ¿Quiénes están cuidando de ellos actualmente en nuestra España?, respuesta que necesitará de estudios futuros, para poder responderla.

Otro de los hallazgos logrados con esta investigación, fue averiguar quien acosa a quien. Los resultados se recogen en la tabla siguiente.

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 2: ¿Quién acosa a quien?

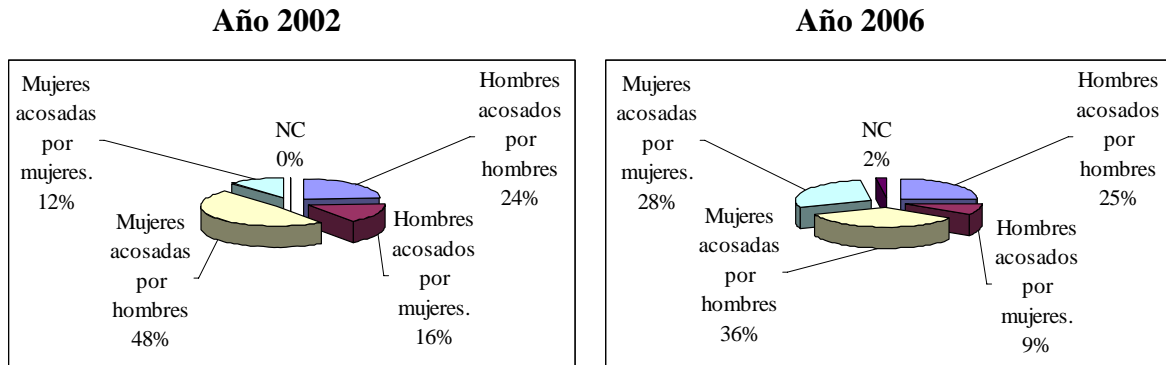
	Año 2002	%	Año 2006	%
Hombres acosados por hombres	6	24%	35	25%
Hombres acosados por mujeres.	4	16%	12	9%
Mujeres acosadas por hombres	12	48%	49	36%
Mujeres acosadas por mujeres.	3	12%	39	28%
NC	0	0%	3	2%
Totales	25	100%	138	100%

Aportamos un dato inédito del año 2002. De los 18 hombres acosadores, cuya edad media es de 44,83, el 66 % (12 individuos): acosan a mujeres y una tercera parte, es decir el 33 % (6 individuos) acosaban a hombres.

Asimismo, en el año 2002, se encuentra que de un total de 7 mujeres acosadoras, cuya edad media era de 43,29 años acosan, mayoritariamente a personas mayores que ellas, con el siguiente desglose:

- 4 varones (57 % de los acosos) cuya edad en promedio supera a la de sus acosados, al ser de 46 años en promedio y a
- 3 mujeres (43 % de los acosos) cuya edad una media es de 45,66 años

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 11: Género acosadores versus género acosados



Es importante destacar que, atendiendo al género del acosador, hallamos los siguientes resultados, que gráficamente pueden verse en la ilustración siguiente:

- Se mantiene el porcentaje de hombres acosados por hombres (24-25%),
- Disminuye el porcentaje de mujeres acosadas por hombres (pasa del 48% al 36%),
- Disminuye así mismo el de hombres acosados por mujeres en un 7% (pasando del 16% al 9%)
- **Sube el acoso de mujer a mujer un 16% (pasando de 12% al 28%)**

Pese a coincidir con Obeso et Alt. (2003, p. 27) en que el género y la conducta acosadora son variables independientes discrepamos con sus resultados, de que las mujeres acosadas por mujeres superan al de mujeres acosadas por hombres. Nuestro hallazgo es que el acoso de hombres a mujeres descendió un 12% desde 2002 a 2006, mientras que el acoso de mujeres a mujeres aumento en el mismo periodo un 16%. A pesar de esta convergencia, aún es superior en un 8%, el acoso efectuado por hombres a mujeres. De mantenerse esta tendencia, el acoso de mujeres sobre mujeres será el más relevante en el futuro y necesitará una cuidadosa atención y prevención.

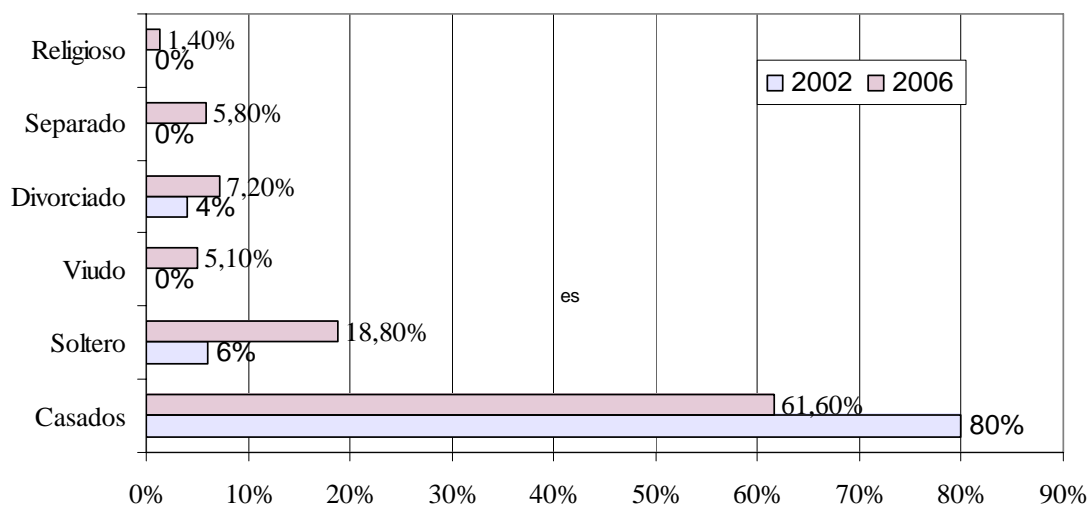
III. Estado civil del acosador/a:

Incluimos en el cuestionario una pregunta relativa al estado civil del acosador/a cuyas respuestas incluimos en la tabla siguiente.

Año	Casado	%	Soltero	%	Viudo	%	Divorciado	%	Separado		Religioso		Total	%
2002	20	80	4	6	-	-	1	4	-	-	-	-	25	100
2006	85	61,6	26	18,8	7	5,1	8	7,2	10	5,8	2	1,4	138	100

Los acosadores mayoritariamente están casados. Ahora bien, encontramos que personas pertenecientes a órdenes religiosas, también practican el acoso.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 12: Estado civil del acosador



Lo más significativo, a nuestro juicio, es que disminuye el porcentaje de acosadores casados, para aumentar el de otros estados civiles. Aparecen dos casos de religiosos acosadores.

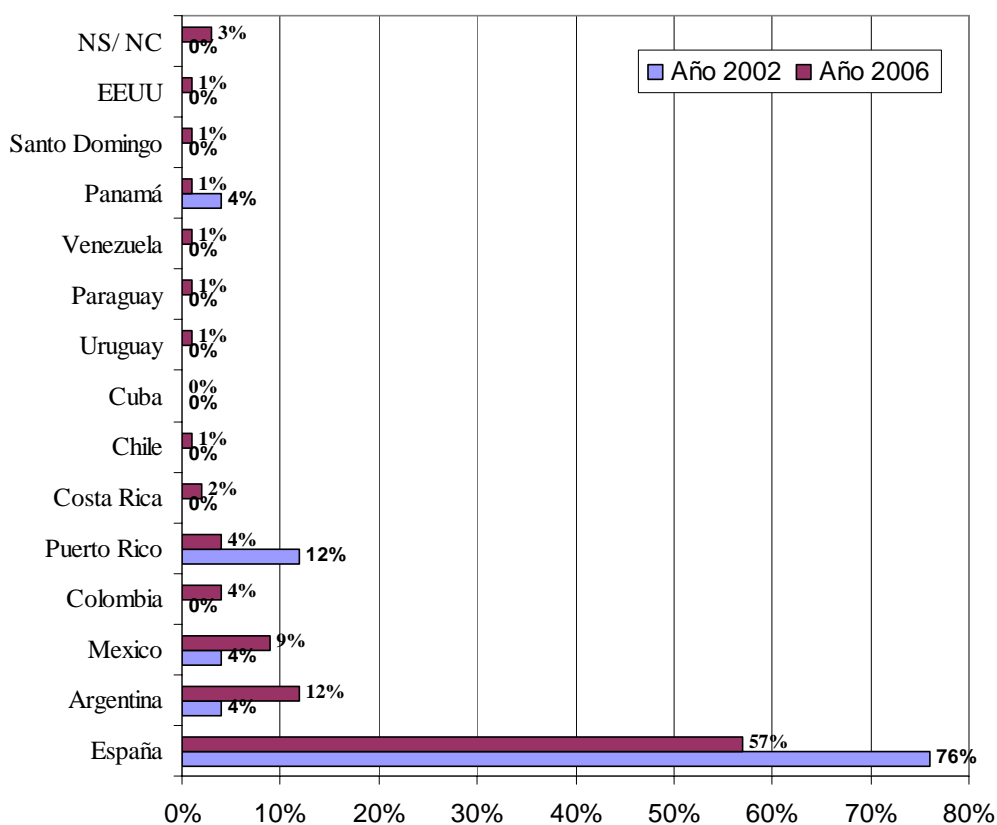
IV. Nacionalidad del acosador/a:

Las respuestas obtenidas en relación a la nacionalidad del acosador, son las incluidas en la tabla y en la ilustración siguiente.

Mayoritariamente, los acosadores son españoles (57 %), si bien pudiera pensarse que este porcentaje debiera coincidir con el de los acosados españoles que fueron evaluados, representan un 55 %. Existe una correlación entre el país de procedencia de del acosado y la nacionalidad de su acosador, con algunas leves diferencias porcentuales.

País	Año 2002	%	Año 2006	%
España	19	76%	79	57%
Argentina	1	4%	17	12%
México	1	4%	13	9%
Colombia		0%	6	4%
Puerto Rico	3	12%	5	4%
Costa Rica		0%	3	2%
Chile		0%	2	1%
Cuba		0%	0	0%
Uruguay		0%	2	1%
Paraguay		0%	1	1%
Venezuela		0%	1	1%
Panamá	1	4%	1	1%
Santo Domingo		0%	1	1%
EEUU		0%	1	1%
NS/ NC		0%	4	3%
Total	25	100%	138	100%

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 13: País de procedencia del acosador



En el año 2006 mayoritariamente, en nuestra muestra, los acosados son españoles (52 %), argentinos (12 %) y mexicanos (9 %). Mientras en el 2002 eran españoles (76 %) y puertorriqueños (12 %).

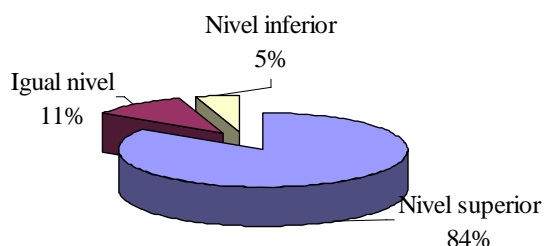
V. Rango en el trabajo y género del acosador:

Al preguntar sobre el tipo de acoso que sufría, si era vertical u horizontal, se obtuvieron las siguientes respuestas.

Año	Nivel superior	%	Igual nivel	%	Nivel inferior	%	Total	%
2006	116	84,05	15	10,86	7	5,07	138	100

Los datos obtenidos son congruentes con otros estudios (Piñuel y Oñate, 2003; Hirigoyen, 2002; Hoel y Cooper, 2000, entre otros), el acoso, mayoritariamente es vertical y descendente, en el 84 % de los casos analizados y gráficamente representamos en la ilustración siguiente. Es importante resaltar que las actitudes del "líder" repercuten en las personas que trabajan bajo su mando, al crear un ambiente de trabajo que puede ser negativo (León, 2002), en los casos estudiados, entendemos que este esfuerzo se focaliza en crear mayores tensiones y desequilibrios emocionales.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 14; Nivel jerárquico del acosador



En Francia, Hirigoyen, indica que los acosos procedentes de un nivel superior y en caso de que proceda de varias personas, de la jerarquía y de los propios compañeros, se sitúa en el 87 % de mientras que el acoso procedente de compañeros lo sitúa en el 12 % de los casos.

Por su parte, Hoel y Cooper C. (2000), obtienen en el Reino Unido, que el origen esta en el nivel superior en el 75% de los casos, los compañeros en el 37% subordinados el 7% e incluye como categoría a los clientes, que fueron el origen del acoso en el 8% de los casos.

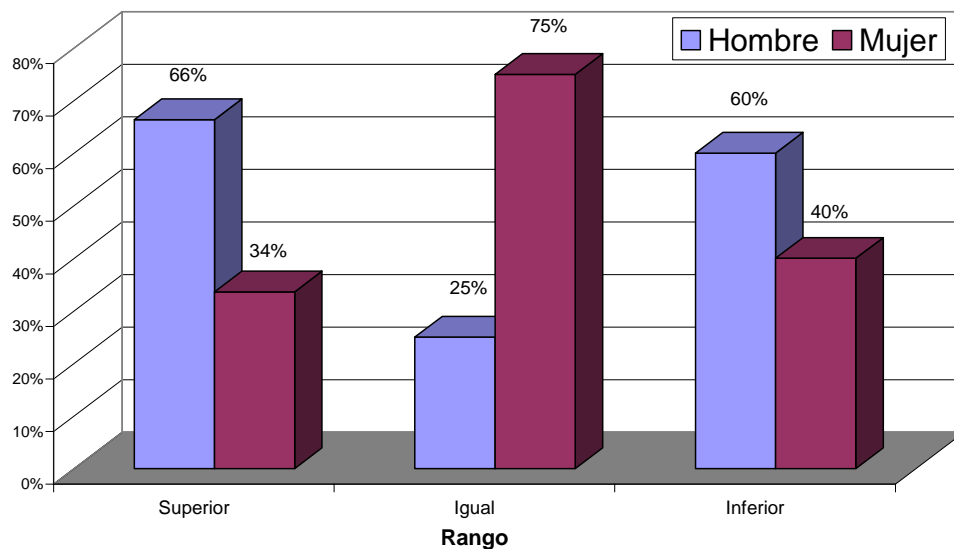
Nos interesa saber que ocurre con el género de los acosadores, los datos recabados al respecto indican lo siguiente.

2006	Nivel superior	%	Igual nivel	%	Nivel inferior	%	Total	%
Hombres	77	66 %	3	25%	6	60 %	87	63,0%
Mujeres	39	34 %	9	75%	4	40 %	51	37,0%
Total	116	84,05	12	10,86	10	5,07	138	100

Si bien, Hoel, H.; Cooper C .R. (2000) apuntan que el sexo no es determinante para ser acosador, puntualizando que la diferencia halladas en los estudios atendiendo a la variable sexo, se puede explicar por las características del mercado laboral donde los hombres y las mujeres todavía tienden para trabajar juntos con otros individuos de su mismo género, generalmente. La mayoría de los acosadores se encuentran en una jerarquía superior y estos puestos suelen estar ocupados en su mayoría por varones.

En nuestro caso, con la muestra disponible, realizamos la ilustración siguiente donde gráficamente se observa que a nivel superior o inferior, acosan más los hombres.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 15: Acoso vertical y horizontal atendiendo al género del acosador.



Abundando más nos interesa saber la distribución del acoso, según sexo y nivel jerárquico, obteniendo la siguiente tabla:

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 3: Estatus y acoso entre sexos

Nivel jerárquico	Sexo	Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Superior	Hombre	34	44%	43	56%	77	100%
	Mujer	8	21%	31	79%	39	100%
Igual	Hombre	1	17%	5	83%	6	100%
	Mujer	2	22%	7	78%	9	100%
Inferior	Hombre	2	67%	1	33%	3	100%
	Mujer	2	50%	2	50%	4	100%

En el acoso descendente desde un nivel superior, como podemos observar en la ilustración siguiente, las mujeres son proporcionalmente más acosadas por acosadoras

de su mismo sexo (mujer de jerárquica superior acosa a mujer, en el 79 % de las ocasiones), mientras los hombres acosan a las mujeres en el 56 % de los casos. Ahora bien, las frecuencias absolutas arrojan que hay más mujeres acosadas, por los hombres, coincidimos con Hoel, H.; Cooper C .R. (2000) en que la razón es que los puestos de mando están ocupados mayoritariamente por hombres.

Los hombres acosados por superiores de su mismo sexo representan el 44 % de la muestra mientras que los hombres acosados por mujeres de nivel jerárquico superior, es del 21 %.

Aunque cuantitativamente es menos relevante, al analizar el comportamiento, entre compañeros del mismo nivel jerárquico, la mujer es también la más acosada, tanto por hombres (83 %), como por mujeres (78%). Los hombres acosados por hombres, solo representan el 17 %, y las mujeres que acosan a hombres es del 22 % de las situaciones estudiadas.

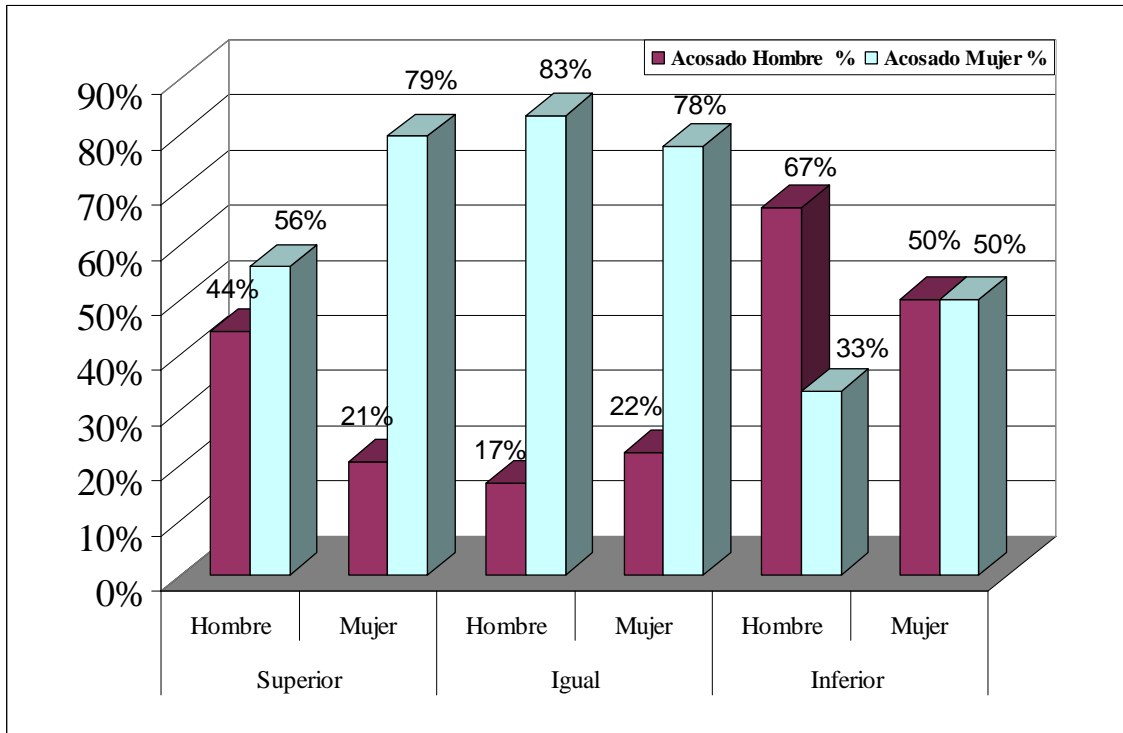
En cambio si el acoso es vertical de abajo a arriba, son los hombres acosados por hombres, (67 %) los que sobresalen. En cambio, las mujeres, acosan por igual a hombres y mujeres.

Estos datos ponen en evidencia que las mujeres son más acosadas que los varones, y este acoso proviene, tanto de hombres como de mujeres, destacando que se evidencia que las mujeres acosan más a personas de su mismo sexo.

En la ilustración colocamos en el eje de abscisas los niveles jerárquicos y a su vez, en cada uno distinguimos entre hombre y mujeres acosadores. En el eje de ordenadas, se representan los porcentajes que alcanzan los acosados hombres y mujeres, respecto a los hombres acosadores en primer lugar como a las mujeres acosadoras, para cada rango jerárquico.

Así para cada rango jerárquico obtuvimos cuatro datos, los que corresponden a hombre-hombre, hombre-mujer, mujer-hombre y mujer-mujer. Obteniendo la siguiente representación.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 16: Relación entre nivel jerárquico, sexo del acosador y sexo de acosado.



3.3. Información objetiva y subjetiva percibida, acerca del mobbing.

I. Situaciones que están presentes en su trabajo:

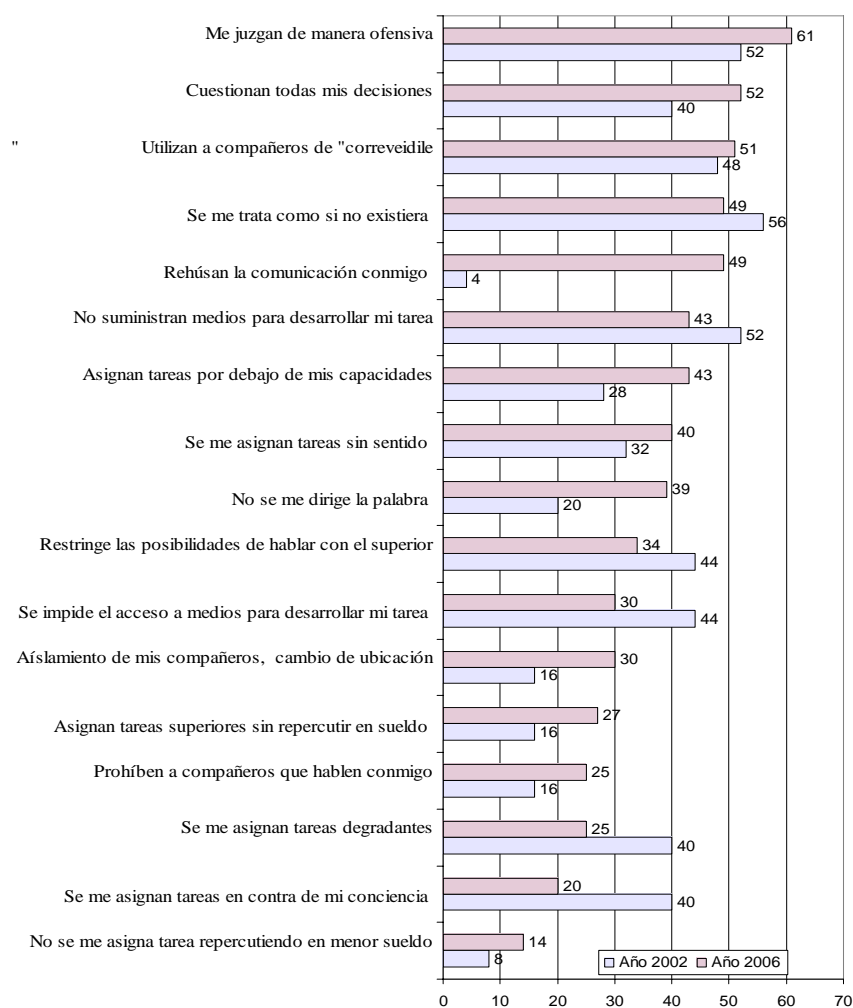
Se ha aceptado respuesta múltiple, para evaluar las diferentes situaciones a las que se enfrenta la víctima. Hemos resaltado en **negrita** los ítems que con mayor frecuencia fueron señalados. Al comparar los datos obtenidos en el año 2002 y ahora en el 2006, se encuentran algunas diferencias que son recogidas en la siguiente tabla, y que ponen en evidencia el refinamiento y sutileza que van adquiriendo los ataques psicológicos.

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 4: Están presentes en el trabajo una o más de las siguientes situaciones:

	Año 2002		Año 2006	
	Nº	%	Nº	%
No se me asigna tarea repercutiendo en menor sueldo.	2	8	20	14
Se me asignan tareas en contra de mi conciencia.	10	40	27	20
Se me asignan tareas degradantes.	10	40	34	25
Prohíben a compañeros que hablen conmigo.	4	16	35	25
Se me asignan tareas superiores a mi nivel sin repercutir en mejor sueldo	4	16	37	27
Se me aísla físicamente de mis compañeros cambiándome de ubicación.	4	16	41	30
Habiendo medios se me impide el acceso a ellos para desarrollar mi tarea.	11	44	42	30
Se me restringe las posibilidades de hablar con el superior.	11	44	47	34
No se me dirige la palabra.	5	20	54	39
Se me asignan tareas sin sentido.	8	32	55	40
Se me asignan tareas muy por debajo de mis capacidades.	7	28	59	43
No se me procuran los medios para desarrollar mi tarea.	13	52	60	43
Rehúsan la comunicación conmigo a través de miradas y gestos.	11	4	67	49
Se me trata como si no existiera.	14	56	68	49
Utilizan a compañeros de "correvedile".	12	48	70	51
Cuestionan todas mis decisiones.	10	40	72	52
Me juzgan de manera ofensiva.	13	52	84	61

Recordando las hallazgos de Maslow, a mediados del siglo pasado, encontramos que los ítems que superan el 30% hacen pensar en una sensibilidad especial del trabajador que quiere y necesita, como todos los seres humanos, que han satisfecho sus necesidades básicas, de autoestima, que no se le ignore como persona y que le dejen demostrar lo que sabe y puede hacer (pide confianza). Que a uno le ignoren, le lleven la contraria sistemáticamente o que no se le dé la oportunidad de rendir más y mejor se lleva francamente mal, con repercusiones en la salud, como luego veremos.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 17: Acciones contra las víctimas de acoso*



* Datos en porcentaje, se admiten varias respuestas

Debiéramos preguntarnos cual es el beneficio que el acosador obtiene metiendo el dedo en el ojo permanentemente a un trabajador, uno de los activos que debiera valorar más. Las preguntas que nos formulamos son las siguientes ¿Se desea que abandone la empresa sin pagarle lo que le corresponde?. ¿Desea conseguir que se despida voluntariamente haciendo su vida laboral insoportable para colocar a otro en su lugar?. ¿Corre peligro el puesto del acosador dadas las habilidades del acosado?, ¿Sabe en todo momento el acosador qué pretende con su estrategia de destruir al otro?. ¿Buscan personas sumisas que digan a todo que sí sin crítica alguna, autómatas en suma?. ¿Tiene conciencia el acosador del mal que hace o simplemente ignora que es un patán en las relaciones con los demás?. Sería de máximo interés estudiar o escuchar a los acosadores y saber que les mueve a actuar de esta manera. Esta es una línea de investigación que dejamos pendiente para futuros estudios.

Dado que siempre nos toca escuchar a los acosados es frecuente que se busque el despido de estos o que se trasladen a otra sección. Siempre se busca algún beneficio aunque solo sea perder de vista a la víctima por razones inconfesables o sin razones.

II. Cuestionamientos, rumores y habladurías sobre las víctimas:

Cuando se indaga sobre los ataques percibidos por las víctimas, se obtienen las respuestas que se incluyen en la tabla siguiente, en la que se aceptaban múltiples respuestas:

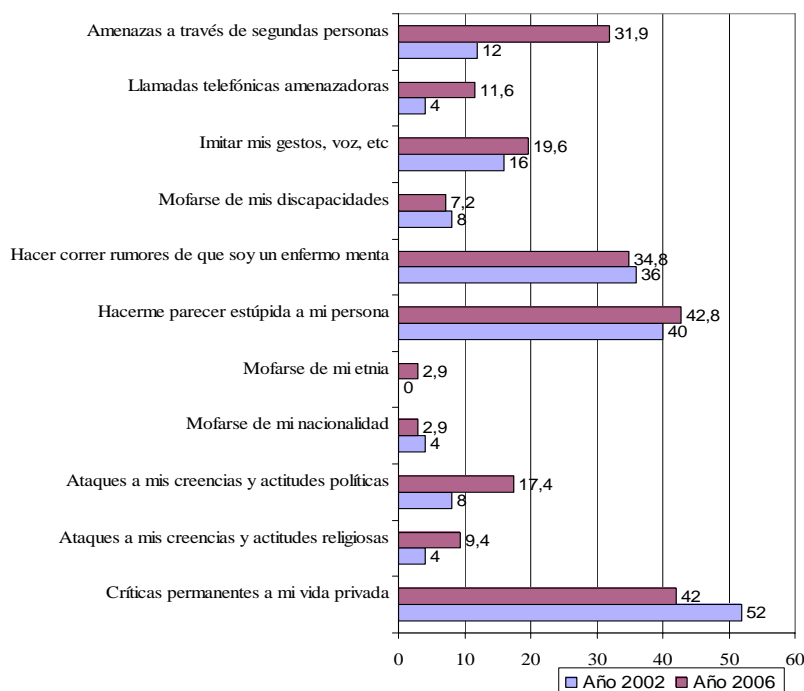
Tabla SEQ Tabla * ARABIC 5: Ataques recibidos por las víctimas.

	2002		2006	
	Nº	%	Nº	%
Críticas permanentes a mi vida privada.	13	52	58	42
Ataques a mis creencias y actitudes religiosas.	1	4	13	9,4
Ataques a mis creencias y actitudes políticas.	2	8	24	17,4
Mofarse de mi nacionalidad.	1	4	4	2,9
Mofarse de mi etnia.	0	0	4	2,9
Hacerme parecer estúpida a mi persona.	10	40	59	42,8
Hacer correr rumores de que soy un enfermo mental.	9	36	48	34,8
Mofarse de mis discapacidades.	2	8	10	7,2
Imitar mis gestos, voz, etc.	4	16	27	19,6
Llamadas telefónicas amenazadoras.	1	4	16	11,6
Amenazas a través de segundas personas.	3	12	44	31,9

Los resultados coinciden con los del trabajo previo al indicar “Hacerme parecer estúpida a mi persona”, “Críticas permanentes a mi vida privada”, y “Hacer correr rumores de que soy un enfermo mental” como los más frecuentes.

Las respuestas, con los porcentajes obtenidos de forma gráfica, las representamos en la figura siguiente.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 18: Daños percibidos por la victima de acoso.



* Datos en porcentaje Se admiten varias respuestas

El perpetrador/a del acoso, trata de avergonzar al sujeto y meterle el miedo en el cuerpo con cotilleos y amenazas a través de segundas personas o por teléfono.

Si después de estas respuestas aún se piensa que la enfermedad mental no está estigmatizada entre las personas en edad laboral tendremos que afirmar que no ve, quien no quiere ver. Llamar loco, bobo o tonto a alguien sigue teniendo una gran pegada y hace un gran daño a quien recibe el golpe. Si además se divulga a los cuatro vientos vulnerando toda intimidad no hay mucho más que decir. No calumniar es aún un gran mandamiento moral.

III. Situaciones que empeoran el entorno laboral

Se exponen una serie de situaciones y el encuestado debe señalar una o varias de las agresiones que percibe.

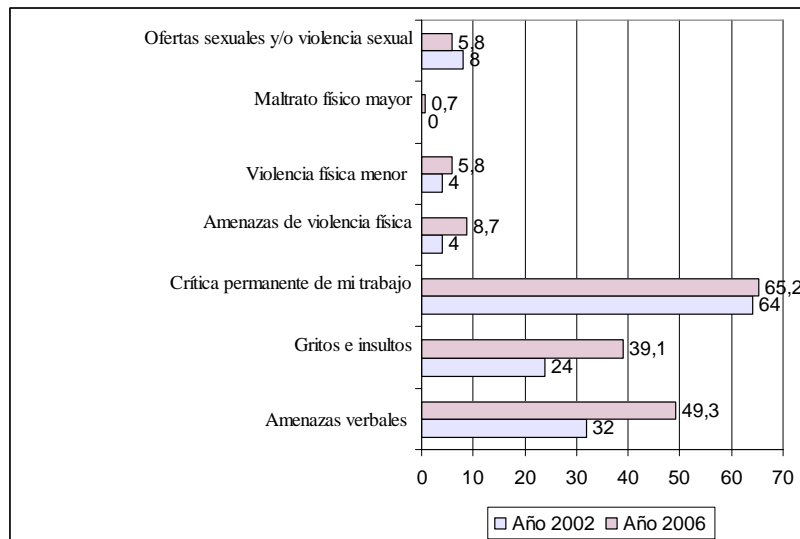
Encontramos que en el trato directo los resultados obtenidos coinciden prácticamente en el mismo orden las frecuencias del trato humillante que en el trabajo previo; crítica despiadada, amenazas de violencia que pasan de lo verbal a lo físico y al acoso sexual como una forma de violencia física mayor. Las respuestas obtenidas se recogen en la tabla siguiente.

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 6: Tipos de violencia recibida por el acosado.

	2002		2006	
	Nº	%	Nº	%
Amenazas verbales.	8	32	68	49,3
Gritos e insultos.	6	24	54	39,1
Crítica permanente de mi trabajo.	16	64	90	65,2
Amenazas de violencia física.	1	4	12	8,7
Violencia física menor: empujones, zancadillas, golpecitos, etc.	1	4	8	5,8
Maltrato físico mayor.	0	0	1	0,7
Ofertas sexuales y/o violencia sexual.	2	8	8	5,8

Estamos convencidos que el estupro se utiliza en las relaciones laborales y que afecta más a los trabajadores que no acceden de momento a Internet. Entre los que acceden lo señalan un 6%. El miedo al despido sigue manteniendo silencios. También es cierto que lo contrario se usa también para obtener beneficios si bien sospechamos que en menor frecuencia si bien, de momento, no podemos demostrarlo.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 19: Tipos de violencia sufrida por la víctima*



* Datos en porcentaje Se admiten varias respuestas

En el Informe Randstad (2003) se distingue entre la violencia física, el acoso sexual y el mobbing; nosotros opinamos que es un continuum y así lo hemos considerado en el inventario donde el acoso es un paso más en la violencia laboral y el mobbing incluye

ambos aspectos, Fuera del ámbito laboral cabría tal separación, en el lugar de trabajo, entendemos que no cabe dicha distinción.

Los ítems más señalados concuerdan con los resultados previos en la frecuencia de aparición en el año 2002.

IV. Duración del acoso

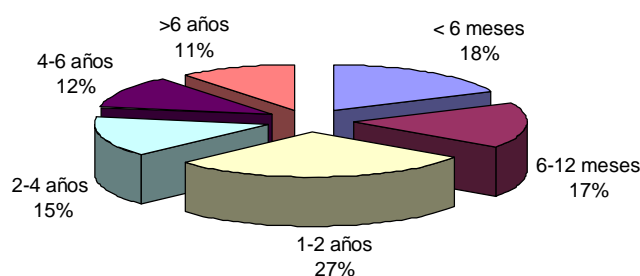
Al preguntar el tiempo que llevan soportando las situaciones de acoso, obtenemos las respuestas que incluimos en la siguiente tabla.

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 7 : Tiempo que la victima lleva soportando el acoso

Tiempo	Frecuencia	%	% Acumulado
Menos de 1 mes	5	3,6	3,6
Menos de 3 meses	11	8	11,6
Menos de 6 meses	9	6,5	18,1
Entre 6 meses y 1 año	23	16,7	34,8
Entre 1 y 2 años	39	28,3	63
Entre 2 y 4 años	20	14,5	77,5
Entre 4 y 6 años	16	11,6	89,1
Entre 6 y 10 años	7	5,1	94,2
Entre 10 y 15 años	2	1,4	95,7
Entre 15 y 20 años	4	2,9	98,6
Más de 20 años	2	1,4	100
TOTALES	138	100	100

Un **71 %** de la muestra soportó la situación entre 6 meses y 6 años. Un **18%** la soportaron menos de 6 meses y un **11 %** más de 6 años. Hay casos que superan los 20 años de acoso (1.4 %).

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 20: Duración del acoso



Estos datos no fueron evaluados en el primer análisis y los resultados obtenidos, discrepan de los aportados por Piñuel y Oñate (2003, p. 416) que indican que el 85 % ha sufrido acoso entre uno y cinco años.

Hirigoyen (2002, p. 103) señala que sufrieron acoso durante más de un año el 85,5 % de los casos analizados y Piñuel y Oñate (2003, p.416) solo el 48 %. En nuestro estudio, las víctimas que han sufrido mobbing durante más de un año superan levemente el 65 % de los casos evaluados.

3.4. Información sanitaria acerca de la sintomatología y el diagnóstico.

I. Sintomatología de la víctima de acoso.

Diferentes trastornos de salud pueden relacionarse con el trabajo, y fueron explicados en diferentes modelos (Houtman y Hompiet; 2001, Karasek y Theorell, 1990) y diferentes autores (González de Rivera, 2000, Piñuel, 2000, entre otros.). Por ello, preguntamos a las víctimas, si han necesitado ayuda médica o psicológica para paliar los síntomas. Se permiten múltiples respuestas, los resultados se incorporan en la siguiente tabla:

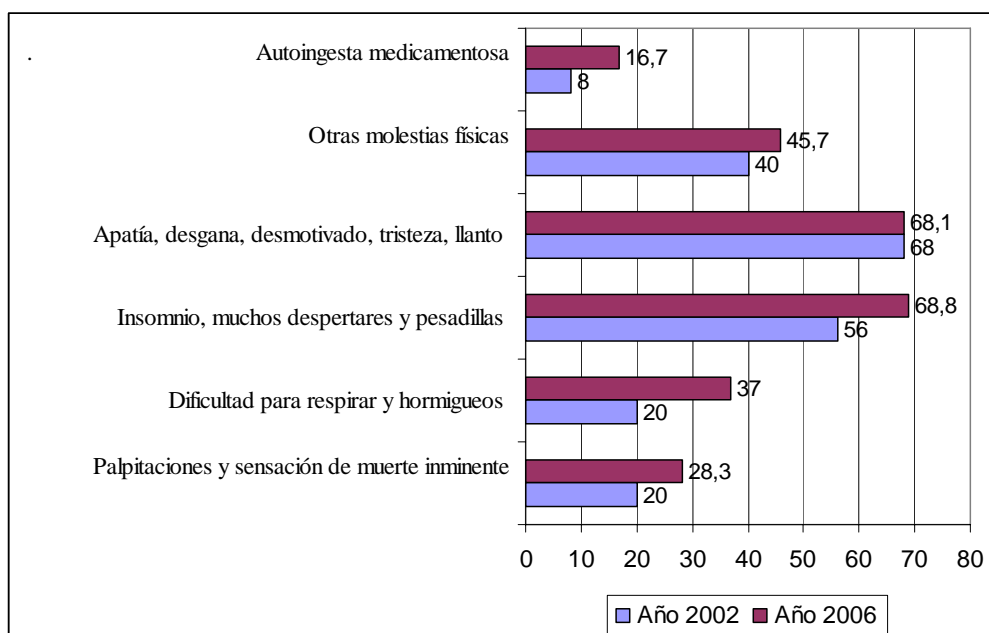
Tabla SEQ Tabla * ARABIC 8: Síntomas que obligaron a la víctima a acudir a urgencias hospitalarias.

	2002		2006	
	Nº	%	Nº	%
Palpitaciones y sensación de muerte inminente.	5	20	39	28,3
Dificultad para respirar y hormigueos en cara y manos.	5	20	51	37
Insomnio, muchos despertares y pesadillas con el trabajo.	14	56	95	68,8
Apatía, desgana, desmotivado, tristeza y fácil llanto.	17	68	94	68,1
Otras molestias físicas.	10	40	63	45,7
Autoingesta medicamentosa.	2	8	23	16,7

Llama la atención que un **69%** de la muestra ha tenido, al menos, mala calidad de sueño con insomnio, muchos despertares y pesadillas con el trabajo.

Otro **68%** presentó síntomas depresivos, y entre el **28,3%** y **37%** ataques de pánico, un **17%** autoagresiones medicamentosas y un **45%** diversas molestias físicas inespecificas. Desde un punto de vista psiquiátrico, podemos afirmar que este porcentaje revela que se utilizaron recursos sanitarios no cuantificados, posiblemente bajas laborales secundarias a la sintomatología no cuantificable con la consiguiente pérdida de productividad en sus trabajos. Toda una cadena de desastres que suponen gastos directos e indirectos a cuantificar.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 21: Síntomas psíquicos y físicos del acosado.



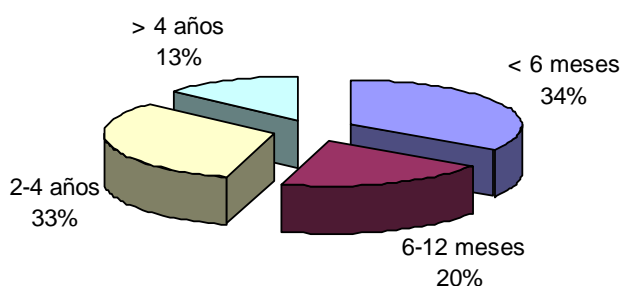
En nuestros resultados, no se observan diferencias significativas con los resultados previos en la frecuencia de aparición de los ítems

Por su parte Piñuel y Oñate (2003, p. 421) indican un porcentaje más elevado de depresión (86 %) y González de Rivera y Manuel Rodríguez-Abuín (2003) indican que la mayoría de sus encuestados presentaban alteraciones psicopatológicas atribuidas al efecto de estrategias de acoso psicológico en el trabajo, bien por ellos mismos o sus familiares, bien por sus médicos de familia o sus psiquiatras.

II. Duración temporal de la sintomatología provocada por el mobbing

Ante la pregunta ¿cuánto tiempo hace que se presentó por primera vez alguna de las molestias anteriores?, se obtuvo la información de la ilustración siguiente:

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 22: Duración de la sintomatología



Un tercio de los encuestados, lleva padeciendo estos síntomas, ente 2 y 4 años, mientras que otro tercio, asegura que hace menos de 6 meses que padece de los síntomas indicados. Los datos detallados de las respuestas, se incluyen en la tabla siguiente.

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 9: Duración de las molestias provocadas por el acoso.

	Frecuencia	%	% Acumulado
Menos de 1 mes	12	8,7	8,7
Menos de 3 meses	13	9,4	18,1
Menos de 6 meses	22	15,9	34,1
Entre 6 meses y 1 año	28	20,3	54,3
Entre 1 y 2 años	23	16,7	71,0
Entre 2 y 4 años	22	15,9	87,0
Entre 4 y 6 años	10	7,2	94,2
Entre 6 y 10 años	4	2,9	97,1
Entre 10 y 15 años	2	1,4	98,6
Entre 15 y 20 años	1	0,7	99,3
Más de 20 años	1	0,7	100
Totales	138	100	100

Entre 6 meses y 6 años tuvieron los primeros síntomas el **60%** de la muestra. Teniendo en cuenta que se trata de un estrés mantenido en el tiempo y que los síntomas van y vienen cíclicamente y en función de cómo va el trabajo se eterniza la atención medico-psicológica y no insistiremos en los costes una vez más. Para un 6% se prolonga más de 6 años el sufrimiento secundario al acoso. Carecemos de datos referentes, por no haberlos incluido en la primera oleada de preguntas.

III. Diagnósticos ofrecidos por los servicios sanitarios:

Ante la pregunta del diagnóstico de la víctima, por el psicólogo o el psiquiatra encontramos la misma distribución de los diagnósticos que en los resultados previos.

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 10: Diagnósticos psicológicos y/o psiquiátrica de la víctima de mobbing

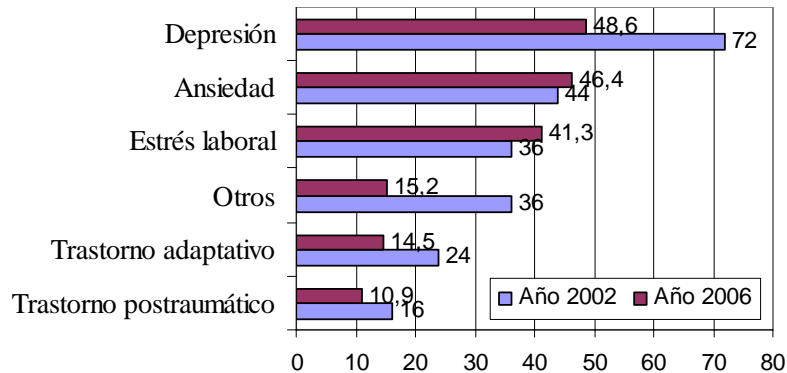
	2002		2006	
	Nº	%	Nº	%
Depresión.	18	72	67	48,6
Ansiedad.	11	44	64	46,4
Estrés laboral.	9	36	57	41,3
Trastorno postraumático.	4	16	15	10,9
Trastorno adaptativo.	6	24	20	14,5
Otros.	9	36	21	15,2

Una vez más se confirma que el malestar en el trabajo genera demanda de asistencia médica, que los profesionales hacen diagnósticos preferentemente de depresión y ansiedad; que se tiene en cuenta la valoración de la situación laboral cuando se hace el diagnóstico de estrés laboral, que esta situación de malestar la refiere el paciente y/o la pregunta el profesional de la salud.

A cierta distancia se considera el problema un trastorno adaptativo e incluso se apunta la tendencia de considerar la existencia de un estrés postraumático cuando se prolonga en el tiempo el disertar.

Aún queda un 15% de diagnósticos no evaluados que pudieran apuntar a síntomas físicos: gastralgias, lumbalgias, etc.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 23: Diagnósticos recibidos desde los servicios médicos por el acosado.



Sigue siendo caro no centrarse en evaluar al presunto acosador que tanto gasto genera. Al ser una situación mantenida en el tiempo (años a veces) y repetitiva la conducta vejatoria, además de causar un daño ansioso depresivo como indica el informe Randstad, a efectos jurídicos, podría causar de igual forma un trastorno por estrés postraumático de características similares a los causados a los soldados en las guerras. Desde que se recogen datos al respecto o sea desde la guerra de Secesión Americana (Fredman. y Kaplan, 1975) en el siglo XVIII hasta la actualidad (1ª y 2ª Mundiales, Vietnam, Golfo, etc) y futuras se han intentado explicar las distintas formas de enfermar ante el miedo mantenido en los frentes.

No es que exactamente el trabajo sea una guerra, pero estarán con nosotros en que da mucha guerra.

IV. Relación del problema laboral y de los síntomas por los que se pide intervención sanitaria:

Cuestión que ha solventado una de las deficiencias de la evaluación preliminar, realizada en el año 2002 y que ahora perfilamos, es la recogida en la tabla siguiente:

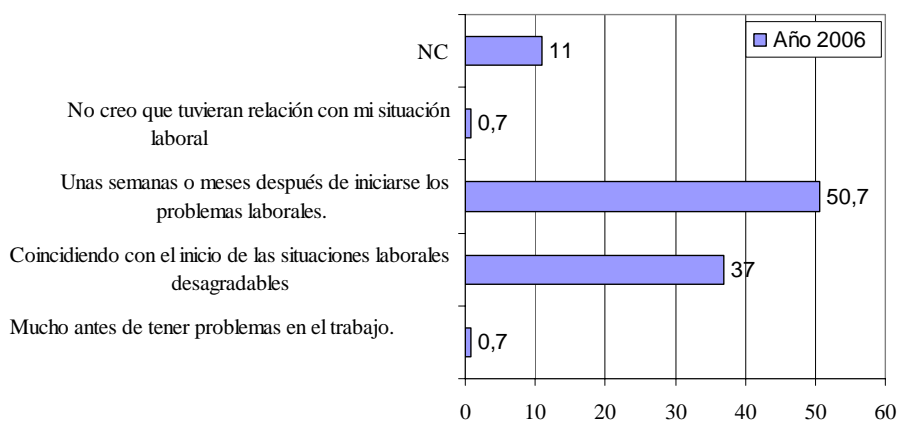
Tabla SEQ Tabla * ARABIC 11: Relación percibida entre problemas laborales y sintomatología.

	Nº	%
Mucho antes de tener problemas en el trabajo.	1	0,7
Coincidiendo con el inicio de las situaciones laborales desagradables	51	37,0
Unas semanas o meses después de iniciarse los problemas laborales.	70	50,7
No creo que tuvieran relación con mi situación laboral	1	0,7
NC	15	11
Totales	138	100

Se observará que los síntomas se relacionan con la situación problemática laboral en el 37% de los casos de forma inmediata y con cierta demora de semanas o meses en el 50%.

Apenas hay casos en que los síntomas empezaron mucho antes del conflicto laboral o que el sujeto no lo relaciona con el trabajo. Quizás uno pierda la memoria cuando el conflicto invade la vida extralaboral también y se afectan las relaciones familiares y sociales. En la ilustración siguiente, reflejamos estos datos representados en porcentajes.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 24: Relación de los síntomas y su origen



Resaltamos que para el .88 %, el inicio de los problemas de salud los sitúan coincidiendo con las situaciones laborales desagradables o incluso unas semanas o meses después.

V. Los profesionales que le atendieron relacionaron sus molestias físicas o psíquicas con:

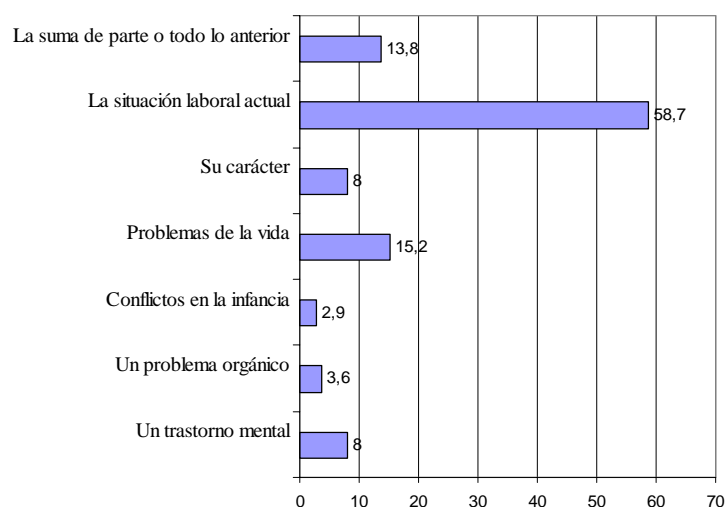
Ante la indagación de que la opinión de los profesionales que le atendieron al relacionar las molestias físicas o psíquicas con alguna circunstancia, cuestión no analizada previamente, los datos obtenidos, son los incorporados en la siguiente tabla:

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 12: Relaciones encontradas por los profesionales sanitarios de las molestias físicas o psíquicas.

	Nº	%
Un trastorno mental.	11	8,0
Un problema orgánico.	5	3,6
Conflictos en la infancia.	4	2,9
Problemas de la vida.	21	15,2
Su carácter.	11	8,0
La situación laboral actual.	81	58,7
La suma de parte o todo lo anterior.	19	13,8

Es importante indicar, que se permitía más de una respuesta.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 25: Origen de los trastornos de salud la víctima, según los profesionales sanitarios.



Se relaciona con el trabajo en el **59%** de las respuestas y el resto es una miscelánea que incluye carácter, conflictos en la infancia, problemas de la vida, enfermedad mental, problema orgánico o la suma de las partes.

3.5. Decisiones adoptadas por el acosado.

Nos interesa conocer en este apartado las diferentes estrategias adoptadas por el la víctima de acoso, puesto que la moral de los empleados es importante, los empleados satisfechos son una condición previa para el aumento de la productividad, la rapidez de reacción, la calidad y el servicio al cliente, (Kaplan y Norton, 1997), satisfacción de la

que carece la victima de acoso. Entendemos que estos aspectos deberían ser tenidos en cuenta, por los economistas y, particularmente, por los contables.

I. Continuidad o el abandono del trabajo:

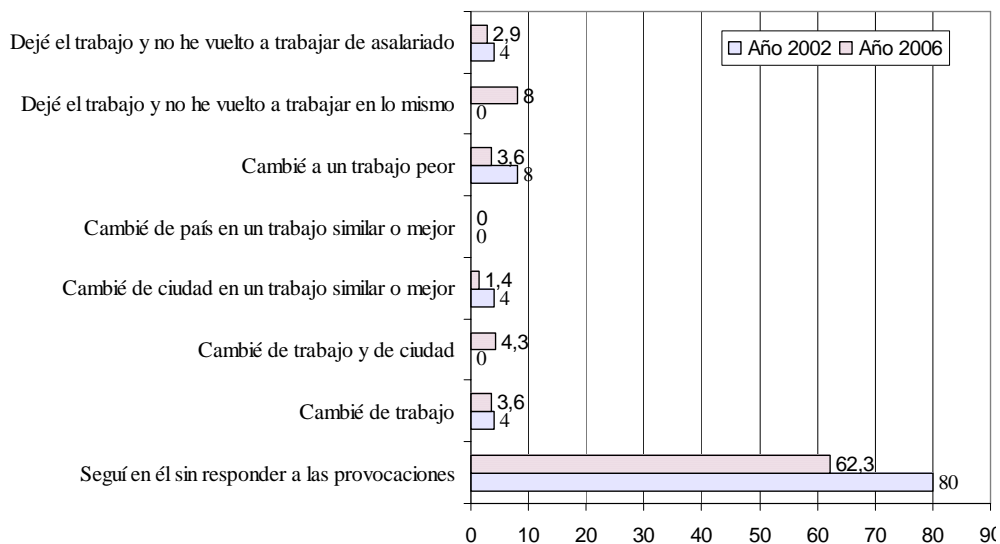
Ante la pregunta de si se mantuvieron en su lugar de trabajo o si se marcharon se obtuvieron las siguientes respuestas:

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 13: Respecto al abandono del trabajo.

	2002		2006	
	Nº	%	Nº	%
Seguí en él sin responder a las provocaciones.	20	80	86	62,3
Cambié de trabajo.	1	4	5	3,6
Cambié de trabajo y de ciudad.	0	0	6	4,3
Cambié de ciudad en un trabajo similar o mejor.	1	4	2	1,4
Cambié de país en un trabajo similar o mejor.	0	0	0	0
Cambié a un trabajo peor.	2	8	5	3,6
Dejé el trabajo y no he vuelto a trabajar en lo mismo.	0	0	11	8,0
Dejé el trabajo y no he vuelto a trabajar de asalariado.	1	4	4	2,9
NC			19	14
Total	25	100	138	100

El 62% optó por seguir en el mismo evitando provocaciones y el resto cambió de trabajo, como vemos es un porcentaje que disminuyó desde el 80 % del año 2002.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 26: Permanencia o abandono del puesto de trabajo



Solo el 8% que no volvió a trabajar en lo mismo quizás tuvo una oportunidad de triunfar. Piñuel y Oñate (2003, p. 420) encuentran que las personas que abandonaron su trabajo ascienden al 16 % de los encuestados. Hirigoyen (2002) señala que al 37% de

los casos de acoso le sigue la marcha de la empresa. En la muestra analizada encontramos que el porcentaje es del 20% en el 2002 y del 24 % en el 2006.

II. Actitud del acosado en cuanto a denunciar su situación:

Interesa averiguar si la victima de acoso acude a los tribunales y denuncia su situación. No hemos hallado ningún estudio que evalúe esta cuestión, nuestros resultados se incluyen en la tabla siguiente.

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 14: Actitud del acosado frente a la denunciar del mobbing.

	2002		2006	
	Nº	%	Nº	%
Pleiteé y perdí la salud, el caso y el trabajo.	2	8	9	6,5
Pleiteé y gané una indemnización ridícula, no merecí la pena el sufrimiento.	0	0	3	2,2
Pleiteé, perdí y se rieron de mi.	0		3	2,2
Pleitearon	2	8	15	10,9

No pleiteé. Entendí que me resultaría casi imposible demostrar algo ante el juez.	11	44	44	31,9
No pleiteé, abandoné el trabajo.	5	20	12	8,7
No pleiteé, me las arreglé para seguir trabajando por debajo de mis posibilidades.	9	36	44	31,9
No pleitearon	23	92	100	72,5

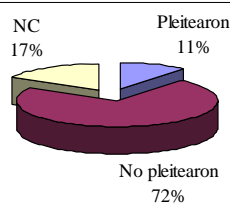
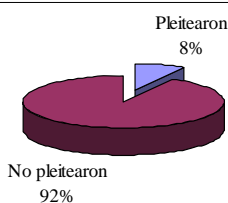
No contestan	0	0	23	16,6
TOTALES	25	100	138	100

Mientras en el año 2002, 8 de cada cien acosados denunciaba su situación en los tribunales, en el año 2006 encontramos que sube a un 11%, es decir 1 de cada once, se atrevió a pleitear y resaltan que perdieron sus juicios. En los años evaluados, tiende a aumentar discretísimamente quienes pleitean y a descender los que no pleiteadores.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 27: Acosados que pleitean frente a los que no pleitean

Año 2002

Año 2006



El 8,7% (12 víctimas) indican que perdieron sus juicios, la salud, el trabajo y se mofaron en ellos en su trabajo. Un 2,2% (3 sujetos) ganaron el pleito y manifiestan que la indemnización fue ridícula...”no mereciendo la pena el sufrimiento”. En resumen, los que pleitearon manifiestan que les fue mal en el proceso.

Los que no pleitearon 72,5%, manifestaron por un lado la escasa confianza en la justicia por la dificultad en demostrar su situación (31,9%) y el resto optaron por tragar y seguir en el trabajo (31,9%), “trabajando por debajo de sus posibilidades”...”con motivación posiblemente rendiría mucho, mucho más”. Estos aspectos son importantes para la organización, (Davis y Newstrom, 1999) por cuanto el mobbing ataca la formación de intangibles (Porto, 2001 b, 2003 a y b), y los resultados empresariales estarán abultados Gutiérrez (2002)

Un 9% optó por no pleitear y abandonar el trabajo de la discordia, confirmando la relación inversa entre satisfacción en el trabajo e intención de abandonar el puesto. (Dole y Shroeder, 2001).

Ante estos resultados, entendemos que es necesario, no sólo lograr la incorporación de medidas de prevención en el entorno laboral, sino que se hace necesario sensibilizar al poder judicial para abrir de inmediato diligencias previas al presunto acosador o a su empresa (de forma análoga a la implementada por negligencia médica que cualquier denuncia llega al Juzgado y se cita al médico para indagar la posible mala praxis) sería una conducta ejemplarizante. No es de recibo que esta práctica se haga contra sanitarios que además atienden al 100% de la población, incluidos acosados y acosadores y se omita con el presunto acosador.

III. Soluciones adoptadas o a quién ha recurrido, para solucionar el mobbing.

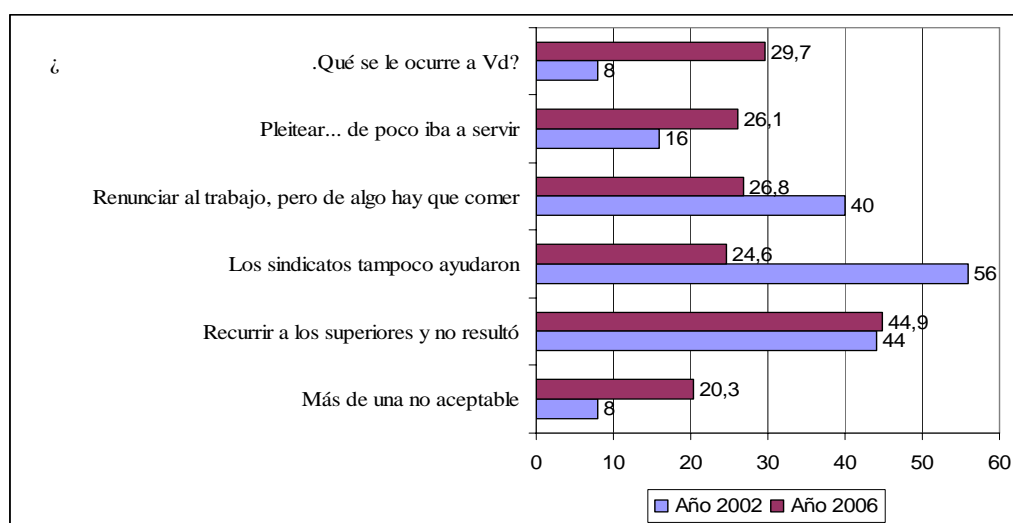
Nos interesa conocer las diferentes soluciones adoptadas por las víctimas del psicoterrorismo laboral. Se permiten múltiples respuestas, que han sido las que incluimos en el apartado siguiente:

Tabla SEQ Tabla * ARABIC 15: Soluciones adoptadas por los acosados

	2002		2006	
	Nº	%	Nº	%
Más de una no aceptable en un mundo civilizado...	2	8	28	20,3
Recurrir a los superiores... no resultó.	11	44	62	44,9
Los sindicatos tampoco ayudaron.	14	56	34	24,6
Renunciar al trabajo, pero de algo hay que comer.	10	40	37	26,8
Pleitear... de poco iba a servir.	4	16	36	26,1
¿Qué se le ocurre a Vd.?	12	8	41	29,7

Encontramos que los superiores no fueron resolutivos, en el 45 % de los casos en los que las víctimas solicitaron su intervención y da mucho que pensar sobre como se eligen superiores y que habilidades se le han de suponer, y cuales necesitan de una formación continuada a lo largo de su vida laboral, para desarrollar mejor su trabajo. Por su parte, Piñuel y Oñate (2003, p 424) encontraron que el 77 % de los afectados señalan un apoyo bastante escaso o inexistente en sus organizaciones.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 28: Soluciones adoptadas por las víctimas de mobbing



Un porcentaje que mejora significativamente es la atención recibida en los sindicatos a los que recurrió. Si el 56 % de la muestra señala en el año 2002 que no le sirvió de nada, este porcentaje disminuye al 25%.

El 26 % de los encuestados optaron por “no pleitear pues de nada iba a servir” y/o “seguir en el trabajo pues de algo hay que comer”,

Un 30% de los encuestados, ante su impotencia pregunta ¿qué se le ocurre a usted? Que podemos hacer para salir de esta situación inaguantable.

DISCUSIÓN:

Este inventario objeto de discusión nació por la confluencia de varias casualidades; en primer lugar un acosado, que es quizás quien más sabe sobre el acoso si lo ha identificado como tal, reúne material bibliográfico que comenta con un profesional de la salud mental que además le gusta jugar con Internet. Este profesional que en principio no está sensibilizado con el tema descubre que un cliente que no sabe que está siendo acosado tiene este problema y se inicia la caza y captura de materia en la Red. Al parecer dos tercios de los presuntos acosados ignoran lo que está ocurriendo en su medio laboral, este hecho tiene repercusiones sanitarias importantes, tanto que acaban contando sus vivencias a los sanitarios.

Así pues en un primer escalón el trabajador ignora la situación que le causa disestar. En segundo lugar el sanitario intuye que el trabajo es la causa de la demanda sanitaria de forma más que difusa. En tercer lugar si se pleitea el presunto acosado se encuentra con una justicia escasamente sensibilizada por el tema y sale escaldado/a.

En cuarto lugar la no identificación ni manejo correcto del problema tiene unos costes sociales y empresariales que merecen estudios específicos del tema.

En nuestra pequeña muestra los resultados parecen seguir la distribución del mercado laboral en cuanto a que trabajan más hombres que mujeres y los hombres ocupan mejores puestos, lo que orienta a que no acosarán más los hombres en el futuro ni la jerarquía vertical será la dominante en la medida que se igualen los trabajadores masculinos a los femeninos.

Si bien hemos añadido algunos cambios en la recogida de datos no descartamos otros en el futuro ya que perseguimos baremar los ítems y conseguir una escala que posiblemente necesite muchas menos preguntas de las que hacemos en el inventario actual para identificar el acoso, las consecuencias sanitarias y orientar adecuadamente la salida honorable de tal situación.

Comparamos, lo que parece un despropósito, los primeros 25 casos de un primer análisis prematuro con los 138 casos actuales y revisamos los hallazgos de otros autores en encuestas reales y anónimas. Los hallazgos si bien difieren en algunos porcentajes tienden a converger con independencia de la metodología empleada. En cada estudio aparecen nuevos datos y nada parece aún concluyente dando la impresión de que aún está por hacerse la mayor parte del trabajo sobre el acoso, el sufrimiento y costos que genera y la defensa del trabajador. Respecto al perfil tanto del acosado como del acosador que apuntábamos en el primer trabajo no parece haber cambiado lo suficiente como para insistir en el tema, no nos parece tanto despropósito el habernos aventurado a definirlos con tan pocos casos.

Consideramos necesario seguir trabajando este tema en el futuro aprovechando las aportaciones de los distintos trabajos científicos que sin duda irán acotando el tema a marchas forzadas.

4. CONCLUSIONES:

En esta primera aproximación a través de un análisis descriptivo, postergando para una etapa posterior las significaciones estadísticas encontradas, destacamos que:

1. Hallamos en este trabajo que cualquier trabajador puede ser acosador/a, entendemos que es una característica innata del ser humano y que está presente en cualquier tramo de edades con los matices que vemos a continuación.
2. El acosador/a es más probable que sea varón y casado, sin excluir el resto de las posibilidades, si bien, consideramos que esta conclusión está relacionada más con la composición del mercado laboral (60 % varones y 40 % mujeres), que con el sexo del acosador/a
3. La edad del acosador/a mayoritariamente estará en la franja comprendida mayoritariamente (66 %) entre los 40 y los 59 años.
4. Cualquier persona en edad laboral puede ser un acosado/a, con más probabilidad si se trata de una mujer (65 % de los casos analizados) y si se encuentra entre los 30 y 49 años y trabaja en una empresa privada.
5. El porcentaje de mujeres acosadas por hombres es del 36 % y el de mujeres acosadas por mujeres del 28%, El de hombres acosados por hombres es del 25 %, los hombres acosados por mujeres, representan solo el 9 % de la muestra.
6. En el 84 % de los casos el acosador principal es un mando jerárquico, sin embargo puede haber varios acosadores, participando los compañeros de trabajo en el acoso.
7. En los niveles jerárquicos superiores o entre compañeros, son las mujeres las que más acosan a mujeres (79 % y 83 % respectivamente)
8. En el acoso de abajo a arriba, son los hombres los que acosan a los hombre e en el 67 % de los casos. Las mujeres acosan en igual porcentaje a ambos sexos.
9. Tanto los hombres como las mujeres de niveles jerárquicos superior e iguales al de las víctimas, acosan preferentemente más a las mujeres
10. El acosado/a se encontrará con las siguientes situaciones: será juzgado de manera ofensiva (61 % de las ocasiones), cuestionado en todas sus decisiones (52 %), se le tratará como si no existiera y se rehusará la comunicación con la víctima (49 %) y trabajará por debajo de sus posibilidades.
11. Al acosado/a le harán saber por segundas personas que es tonto (43 %), que su vida extra laboral es un fracaso (42 %) y un enfermo mental (35 %). En ningún caso cabe esperar que reciba un cumplido en su trabajo.
12. Al acosado/a se le criticará su trabajo permanentemente (65 %), recibirá amenazas verbales (49 %), le gritarán (39 %) e incluso se pueden creer con derecho a obtener favores sexuales porque otros han consentido (6 %).

13. El acosado/a soportará la situación entre 6 meses y 6 años (70 %), si bien hay quien llega a superar los 20 años (1,4 %).
14. El acosado/a tendrá síntomas psíquicos, somáticos (68%) y recurrirán a autoagredirse para escapar de la humillación (16,7%). El acosado/a tendrá síntomas al menos entre 6 meses y 6 años (60%). Habrá quien los tenga toda una vida cíclicamente.
15. El acosado/a aunque no haya identificado el problema relacionará sus síntomas con el trabajo (59 %).
16. La víctima de acoso solicita ayuda sanitaria, en un 88 % al iniciarse las situaciones de acoso, unas semanas o incluso meses después de iniciarse los problemas laborales.
17. Los servicios sanitarios identificarán mayoritariamente los síntomas del acosado con el trabajo; (58,7% lo relacionan con la situación laboral y 41,3 % diagnóstica estrés laboral), sin excluir otras posibilidades.
18. El acosado/a seguirá con una probabilidad del 62 % en su trabajo evitando tener problemas y rindiendo lo menos posible.
19. Lo más probable es que el acosado no pleitee, al haber perdido la confianza en las figuras autoritarias (Jefe =Sindicato = Juez, todos contra mí). Tan solo 1 de cada 11 víctimas de acoso, acuden a los tribunales.
20. El objetivo del acosado/a es sobrevivir y se pregunta ¿Cómo?

5. Bibliografía:

- Araña Suárez, Mario; Pedreira Massa, Jose Luis; Porrás Obeso, Salvador. Parcial, simple, complejo: Subtipos de estrés postraumático pendientes de inclusión en el DSM. **Séptimo Congreso Virtual de Psiquiatría**, celebrado a través de la red Internet entre los días 1 y 28 de febrero de 2006, y organizado por **Psiquiatría.com**.
- Araña Suárez, Mario; Porrás Obeso, Salvador; Bussé i Olivé, David. Insuficiencias en el T.P.E.T. – D.S.M., a partir de la escala de evaluación del impacto de eventos. **Séptimo Congreso Virtual de Psiquiatría**, celebrado a través de la red Internet entre los días 1 y 28 de febrero de 2006, y organizado por **Psiquiatría.com**
- Blanco Dopico, M.I.; Aibar Guzmán, B y Cantorna, S. (1999): "El enfoque conductual y su reflejo en un cuadro de mando integral". *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, nº 98, AECA, enero marzo, pp. 77-104.
- Braverman, M. (2001): "Trastorno por estrés postraumático y su relación con la salud laboral y la prevención de lesiones", en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. OIT.
- Davis, K y Newstrom, J. W (1999): *Comportamiento humano en el trabajo*. . Mc Graw Hill

- Dole, C y Shroeder, F.G. (2001): "The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants." *Managerial Auditing Journal*, vol. 16, nº 4, p. 234-245.
- Eurostat (2006): *Internet usage in the EU25 in 2005*, nº 45/2006. UE. 6 April.
- Fredman, E. y Kaplan, H. (1975): *Compendio de Psiquiatría*. Barcelona: Editorial Salvat. 1975.
- Freudenberge, H. J. (2001): "El estrés y el agotamiento, y sus implicaciones en el medio ambiente de trabajo " en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, OIT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Tercera Edición, 2001.
- García-Pérez, J.I y. Jimeno J F (2005): *Public Sector Wage Gaps In Spanish Regions, Documentos de Trabajo, n.º 0526*. Banco de España.
- González de Rivera y Revuelta, J. L. (2000): "El síndrome del acoso institucional". *Diario médico*. 18/07/00.
- González de Rivera, J. L.; Rodríguez-Abuín, M. (2003): "Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española ", *Revista: Psiquis*, volumen: 24, nº: 2, p.: 17-27, en http://www.psisquis.com/_artpgs/art0302.htm
- Gutiérrez Ponce, H. (2002): "La gestión de los Recursos Humanos y la contabilidad". ASEPUC, *X Encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad*. Santiago de Compostela.
- Kaplan, R. S. y Norton, D. P. (1997): *El Cuadro de mando integral: the balanced scorecard Gestión 2.000*. Barcelona.
- Hoel, H.; Cooper, C .R. (2000): *Destructive Conflict and Bullying at Work Sponsored by the British Occupational Health Research Foundation (BOHRF) UMIST*. Manchester School of Management. UMIST.
- Hoel H., Cooper C. (2002): The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. University of Manchester Institute of Science and Technology. Report commissioned by the International Labour Organization (ILO Geneva)
- Houtman, I..L.D. y Hompier, M.A.J. (2001): "Trabajo y salud mental" en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, OIT.
- Instituto Nacional de Estadística (2006 a): *Mujeres y Hombres en España 2006*. INE
- Instituto Nacional de Estadística (2006 b) *TIC Hogares. 2º semestre 2005*, Abril INE.

- Karasek, R.T. (2001): "El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos" *.Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. OIT.
- Karasek, R, T Theorell. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basis Book. USA, citado por Karasek (2001).
- Lasser, J. y. Kahn, J. P (2001): "Depresión". *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. OIT.
- León Porras, C. J. P. (2002) "Trabajando a presión o formando neuróticos". *Revista psicología.com*, vol. 6 nº 2 - Julio
- López Cabarcos, M. A; Vázquez Rodríguez, P. (2005): "Mobbing en el sistema universitario gallego. El personal de administración y Servicios". *XV Jornadas Hispano-Lusas de Gestión Científica*. Sevilla.
- Piñuel y Zabala, I: (2000): *Mobbing*. Sal Terrae.
- Piñuel, I, Fidalgo, A. M., Oñate, A. y Ferreres, D. (2004): "Resultados epidemiológicos del barómetro Cisneros III sobre acoso psicológico en el trabajo o Mobbing". Comunicación presentada al VIII congreso de Evaluación Psicológica, Málaga.
- Piñuel, I, Oñate, A. (2003): "El mobbing o Acoso Psicológico en el trabajo en España" en *Intangibles e Interdisciplinariedad*, Arte comunicaciones, SL. Tenerife. P. 409-426.
- Porras, S. y Araña, M (2002): *Resultados preliminares de al inventario virtual del acoso* en <http://www.psiquired.com/Acoso/resultadospreliminares.asp>
- Porto Serantes, N, (2001a): "Información contable en ambiente de incertidumbre: un modelo para el tratamiento de las provisiones y contingencias" *XI Congreso AECA*, Madrid.
- Porto Serantes, N, (2001b): "El mobbing, un impedimento para el desarrollo del capital intelectual en las empresas de la nueva economía" en Morabito, C y Laguna, (Ed.) *Nueva Economía, Viejos problemas*, Impresores de Galicia, S.L.
- Porto Serantes, N (2003a): "Contabilidad de intangibles: Psicología y la pérdida de valor reversible del elemento humano". *IV Jornada de Trabajo de Contabilidad Financiera*. ASEPUC. Junio, pp. 201-217.
- Porto Serantes, N. (2003b): "Algunos Aspectos a Considerar en la Contabilidad de Intangibles" en *Estudios Académicos de contabilidad en homenaje a D José Rivero Romero*, Departamento de Economía Financiera de la Universidad de Murcia. Impresores de Galicia, S.L.
- Porto Serantes, N. y Araña Suárez, A. (2003): "El acoso laboral: un punto de enlace entre la contabilidad y la psicología" en *Intangibles e Interdisciplinariedad* Arte Comunicación Visual, S.L, Tenerife.

Obeso, C.; Serrano, R; Menchón, E; Laborda, A y Comajuncosa, J.M: (2003): *Informe Randstad: Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. El Acoso Moral*, Elaborado por el Instituto de Estudio Estudios Laborales (IEL) ESADE-Randstad.

OCDE (2006): *The Gender, Institutions and Development Data Base (GID)*

Rojas Tercero, J. A.; Nevado Peña, D. y Muños Arenas (2.000): “La utilidad de la información sobre activos intangibles para los usuarios de la contabilidad financiera”, IX Encuentro Profesores Universitarios de Contabilidad. ASEPUC, Las Palmas de Gran Canaria, mayo.

6. ANEXO: INVENTARIO VIRTUAL DE ACOSO

Información General

Trabajo:	SELECCIONE OPCIÓN
Edad:	
Sexo:	SELECCIONE OPCIÓN
Nacionalidad:	SELECCIONE OPCIÓN
Estado civil:	SELECCIONE OPCIÓN

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 "correvedile".
- 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 me exige hablar un idioma concreto

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:

SELECCIONE OPCIÓN 

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:

SELECCIONE OPCIÓN 

Cuanto tiempo pasó desde que tuvo problemas laborales y la primera asistencia médico-psicológica

SELECCIONE OPCIÓN

Cuanto tiempo ha estado de baja en los últimos dos años

SELECCIONE OPCIÓN

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

SELECCIONE OPCIÓN

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:

SELECCIONE OPCIÓN

Edad:

Sexo:

SELECCIONE OPCIÓN

Nacionalidad:

SELECCIONE OPCIÓN

Estado civil:

SELECCIONE OPCIÓN

Me acosa más de una persona

SELECCIONE OPCIÓN

Estado de la legislación en su 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.

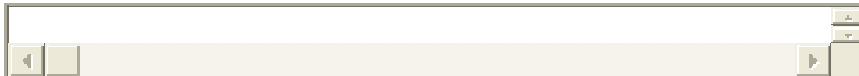
Respecto a denunciar el asunto:

- Pleiteé y perdí la salud, el caso y el trabajo.
- Pleiteé y gané una indemnización ridícula, no merecí 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:



INDICES:

TOC \o "1-3" \h \z \u [Evaluación virtual del acoso laboral:](#)

1. [Introducción:](#)
2. [Método.](#)
3. [Resultados:](#)
 - 3.1. [Datos Generales de las víctimas de acoso psicológico.](#)
 - 3.2. [Datos Generales de los perpetradores del acoso.](#)
 - 3.3. [Información objetiva y subjetiva percibida, acerca del mobbing.](#)
 - 3.4. [Información sanitaria acerca de la sintomatología y el diagnóstico.](#)
 - 3.5. [Decisiones adoptadas por el acosado.](#)
4. [CONCLUSIONES:](#)
5. [Bibliografía:](#)
6. [ANEXO: INVENTARIO VIRTUAL DE ACOSO](#)

TOC \h \z \c "Ilustración"

[Ilustración 1: Hombres y mujeres acosadas](#)

[Ilustración 2: Edades de los acosados](#)

[Ilustración 3: Estado civil del acosado](#)

[Ilustración 4: Composición de la muestra atendiendo al país de origen*](#)

[Ilustración 5: Hombres y mujeres acosadores](#)

[Ilustración 6 : Hombres y mujeres acosadores en España](#)

[Ilustración 7: Edad de los acosadores](#)

[Ilustración 8: Género acosadores versus género acosados](#)

[Ilustración 9: Estado civil del acosador](#)

[Ilustración 10: País de procedencia del acosador](#)

[Ilustración 11; Nivel jerárquico del acosador](#)

[Ilustración 12: Acoso vertical y horizontal atendiendo al género del acosador.](#)

[Ilustración 13: Relación entre nivel jerárquico, sexo del acosador y sexo de acosado.](#)

[Ilustración 14: Porcentajes de hombres y mujeres acosadas](#)

[Ilustración 15: Acciones contra las víctimas de acoso*](#)

[Ilustración 16: Daños percibidos por la víctima de acoso.](#)

[Ilustración 17: Tipos de violencia sufrida por la víctima*](#)

[Ilustración 18: Duración del acoso](#)

[Ilustración 19: Síntomas psíquicos y físicos del acosado.](#)

[Ilustración 20: Duración de la sintomatología](#)

[Ilustración 21: Diagnósticos recibidos desde los servicios médicos por el acosado.](#)

[Ilustración 22: Relación de los síntomas y su origen](#)

[Ilustración 23: Origen de los trastornos de salud la víctima, según los profesionales sanitarios.](#)

[Ilustración 24: Permanencia o abandono del puesto de trabajo](#)

[Ilustración 25: Acosados que pleitean frente a los que no pleitean](#)

Ilustración 26: Soluciones adoptadas por las víctimas de mobbing

TOC \h \z \c "Tabla"

Tabla 1: Mujeres y varones en el mercado de trabajo, año 2005

Tabla 2: ¿Quién acosa a quien?

Tabla 3: Estatus y acoso entre sexos

Tabla 4: Están presentes en el trabajo una o más de las siguientes situaciones:

Tabla 5: Ataques recibidos por las víctimas.

Tabla 6: Tipos de violencia recibida por el acosado.

Tabla 7 : Tiempo que la víctima lleva soportando el acoso

Tabla 8: Síntomas que obligaron a la víctima a acudir a urgencias hospitalarias.

Tabla 9: Duración de las molestias provocadas por el acoso.

Tabla 10: Diagnósticos psicológicos y/o psiquiátrica de la víctima de mobbing

Tabla 11: Relación percibida entre problemas laborales y sintomatología.

Tabla 12: Relaciones encontradas por los profesionales sanitarios de las molestias físicas o psíquicas.

Tabla 13: Respecto al abandono del trabajo.

Tabla 14: Actitud del acosado frente a la denuncia del mobbing.

Tabla 15: Soluciones adoptadas por los acosados

Coincidimos con Lasser y Kahn, (2001) en que un mayor énfasis en la detección y el tratamiento de la depresión permitirían ayudar a reducir el sufrimiento individual y las pérdidas empresariales, a lo que entendemos que hay que añadir, los gastos sanitarios que ocasionan.