

El “mobbing” como riesgo laboral en la enseñanza

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las organizaciones en las que se produce. El 12 % de los trabajadores en activo se muestra totalmente de acuerdo con la afirmación de que “en el lugar de trabajo el acoso laboral generalizado reduce mucho la eficacia”

Iñaki Piñuel y Zabala (1)
Psicólogo y Profesor en la Universidad de Alcalá

El sector de la enseñanza resulta ser uno de los más especialmente dañados por el acoso con tasas de *mobbing* significativamente superiores a las de otros sectores.

En el ámbito laboral, definimos el *mobbing* como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

El acoso psicológico pretende intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc-...) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas” (Piñuel 2001. p55).

El concepto de *mobbing* posee un sustrato ético que se refiere a la falta de consideración de la *dignidad* del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral.

Las estrategias utilizadas para someter a la víctima a acoso psicológico o Mobbing son muy variadas, y la mayor parte de las veces se combinan unas con otras a modo de «tratamiento integral». Entre ellas se cuentan las siguientes:

- Gritar, chillar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.

La víctima de estas agresiones repetitivas que constituyen el proceso de acoso o “mobbing” va perdiendo gradualmente la fe y la confianza en sí misma

- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).

- Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste («cómo si fuera invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado, mediante la negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho o la renuencia a evaluar periódicamente su trabajo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., caricaturizándolas o parodiándolas.
- Castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño del trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo.

Uno de cada tres trabajadores en activo confiesa haber sido víctima de maltratos psicológicos (maltrato verbal o modal) a lo largo de su experiencia laboral.

Más del 15% de la población activa (2,3 millones de trabajadores en todo el Estado) manifiesta ser objeto de violencia psicológica o *mobbing* en su trabajo durante los últimos 6 meses con una frecuencia semanal según el informe de la Universidad de Alcalá Cisneros II.

Los estudios Cisneros llevados a cabo en el estado entre los trabajadores víctimas de acoso psicológico revelan una mayor proporción de personas acosadas en algunas profesiones, por este orden decreciente: los funcionarios y el personal laboral de las administraciones públicas, los trabajadores de la enseñanza primaria, media o universitaria, los trabajadores de la salud (enfermeros en especial), los cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, el personal de hostelería y turismo, los trabajadores de medios de comunicación, así como los miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o de instituciones y organizaciones caritativas o religiosas.

La mayoría de expertos internacionales en *mobbing* coinciden en señalar que el este problema afecta frecuentemente a los trabajadores brillantes, a aquellos mejor valorados, a los más creativos, a los más cumplidores; en definitiva a los mejores de entre los recursos humanos de la organización.

También suele afectar a aquellos que se han negado a participar en acciones ilícitas o antiéticas que puedan perjudicar a la organización o a los clientes. El resistirse a participar en “fraudes” suele desencadenar en muchas ocasiones el *mobbing* contra ellos. Algunos trabajadores afectados pueden presentar un exceso de ingenuidad o “buena fe” que les impide hacer frente desde el principio a quienes les intentan perjudicar. En ocasiones

también se seleccionan como víctimas a aquellas personas que presentan una mayor vulnerabilidad.

A pesar de que tanto hombres como mujeres son víctimas de *mobbing* en general el acoso psicológico afecta más a las mujeres (54%) que a los hombres (46%). Ello tiene que ver con situaciones de mayor dependencia o discriminación que sitúa a las mujeres trabajadoras en una mayor vulnerabilidad. También suele ser frecuente que cuando la víctima de *mobbing* es una mujer encontremos muy frecuentemente a otra mujer en el *gang* de acosadores.

También es cierto que los hombres afectados son más reacios a admitirse víctimas de *mobbing* o a solicitar ayuda terapéutica.

El *mobbing* no es una “nueva enfermedad” sino un riesgo laboral psicosocial que puede generar enfermedades ya conocidas. Entre las más frecuentes figuran trastornos de ansiedad, depresión, ataques de pánico, síndromes de estrés postraumático, somatizaciones y riesgo de suicidio.

La víctima de estas agresiones repetitivas que constituyen el proceso de acoso o *mobbing* va perdiendo gradualmente la fe y la confianza en sí misma, como consecuencia de lo cual se ven afectados diferentes aspectos de su vida.

Se adentra en la espiral de un tipo de estrés creciente que va minándola físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico, dando lugar a multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducirla a bajas laborales.

Asimismo, se producen alteraciones emocionales y de la personalidad que afectan a su esfera de relaciones sociales y familiares, generando principalmente problemas de relación social y de pareja.

Todo ello afecta también a la calidad de su trabajo y a su eficacia, proporcionándose de este modo nuevos argumentos al acosador para seguir justificando su agresión a la víctima e incrementando perversamente la percepción pública de que se trata de un castigo merecido por parte de ésta.

Los problemas de salud tienen origen en la situación de estrés crónico, ansiedad y angustia. Esto explica que el organismo se vaya deteriorando y que vayan apareciendo enfermedades que obligan a la baja laboral del acosado o que le pueden llevar incluso a requerir hospitalización.

La ansiedad de la víctima, unida a los ataques recibidos y al deterioro de su salud, suele ocasionarle ideas obsesivas o recurrentes en torno a dicha salud, especialmente de tipo hipocondríaco. A partir de ese momento, el hostigador dispondrá de nuevas razones en contra del acosado, como el absentismo, la mala salud, la baja productividad, la personalidad hipocondríaca u obsesiva, etc.

El miedo de la víctima a perder su puesto de trabajo por despido o a tener que abandonarlo por problemas de salud o por baja laboral continuada no hace sino incrementar su ansiedad y realimentar el cuadro de estrés postraumático y sus reacciones somáticas.

(1) Iñaki Piñuel es autor del primer libro en castellano sobre este problema: “Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo” (Santander. 2001 ed Sal Terrae) y del libro Mobbing. Manual de Autoayuda. (Madrid. 2003 Ed Aguilar). Es director de los estudios Cisneros sobre Violencia psicológica en el trabajo.

Daños del acoso Psicológico

Apróximadamente la mitad de las personas acosadas psicológicamente manifiestan secuelas psicológicas y o físicas que les ha producido el acoso.

El barómetro Cisneros II de la Universidad de Alcalá sobre «Violencia en el entorno laboral» de febrero de 20021, señala que un 7% de la población activa encuestada declara padecer algún tipo de problema psicológico producido por el acoso psicológico laboral. De este modo más del 52% de las personas que manifiestan padecer uno o más de los comportamientos descritos como mobbing de manera habitual o frecuente, señalan que padecen problemas de salud derivados del acoso psicológico que padecen.

El daño psicológico inferido a la víctima es considerable. El mobbing debe ser considerado como un daño generado en el ámbito laboral que puede producir a medio plazo numerosas y conocidas patologías.