

## **EVOLUCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

Al constituir un problema que se da a lo largo del tiempo es posible encontrar distintas etapas en su evolución. Se han descrito cuatro fases en el desarrollo de este problema en el ámbito laboral:

### **1. Fase inicial o fase de conflicto**

En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos resulta algo esperable, si bien los conflictos son un acontecimiento común en la vida de relación, gran parte de ellos se resuelven de forma más o menos satisfactoria; sin embargo, también es posible que alguno de esos problemas se hagan crónicos, dando paso a la segunda fase.

### **2. Fase de mobbing o de estigmatización**

Una de las partes en conflicto, el acosador/a o acosadores, comienza a realizar algunos de los comportamientos típicos de hostigamiento. La víctima comienza a ser sistemáticamente hostigada.

La prolongación de esta fase es debida porque el acosado niega o evita enfrentarse a la realidad, porque los compañeros no participantes en el acoso se inhiben en el proceso y porque la dirección de la empresa no conoce el asunto, se inhibe o es la propia fuente de acoso (en los casos en los que el acoso viene por parte de los superiores jerárquicos).

### **3. Fase de intervención desde la empresa**

En esta fase puede que la empresa decida tomar una serie de medidas organizativas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto del acosador, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o, lo que suele ser más habitual, medidas tendentes a desembarazarse de la persona acosada o centro del conflicto, contribuyendo así a una mayor culpabilización y sufrimiento del afectado.

#### 4. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral

Al no producirse una resolución de conflictos adecuada el acosado comienza a acumular bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta que bien se produce el despido del trabajador afectado o se obtiene una invalidez laboral permanente.

En esta situación, es frecuente padecer diversas patologías psicológicas consecuencia de esta experiencia.

#### EL ACOSO LABORAL COMO DINÁMICA DE GRUPO

En muchos casos la presión laboral tendenciosa (mobbing) trasciende de la mera relación agresor-víctima, transformándose en una dinámica laboral compleja en la que participan muchos componentes de la empresa.

En el inicio del proceso se puede observar lo que algunos autores, como Enrique José Carbonell y col, han denominado **círculo de la agresión**, dibujado en línea continua en la figura 1, en él se puede observar uno o varios acosadores que inician el proceso de presión laboral sobre la víctima, señalándola como incompetente, e iniciando de esta forma la fase de descrédito de su capacidad laboral.

Fuera de este círculo de agresión, y representado con una línea discontinua, podemos observar, lo que estos autores han denominado **círculo de apoyo de los iguales**. Es muy importante el entorno laboral en este tipo de situaciones de acoso y el papel que estos figurantes suelen tener. Generalmente las víctimas de acoso no suelen encontrar compañeros que les apoyen incondicionalmente y luchen con ellos para revertir una situación injusta. En la mayoría de los casos, el entorno de iguales suele actuar: **uniéndose al acosador**, bien por fidelidad o por creerse la incompetencia de la víctima; **inhibiéndose del proceso**, no tomando partido por ninguna de las partes, o **no o actuando** por miedo a las consecuencias.

Al finalizar este proceso, el círculo de apoyo de iguales va desapareciendo, a la vez que el círculo de agresión aumenta, quedando la víctima en absoluta indefensión, ver figura 2. En este momento la víctima ya no tiene apoyos dentro de la empresa y necesita ayuda externa: familia, amigos, para encontrar apoyo afectivo, y especialistas como abogados o representantes sindicales en su lucha jurídica.

**Figura 1**

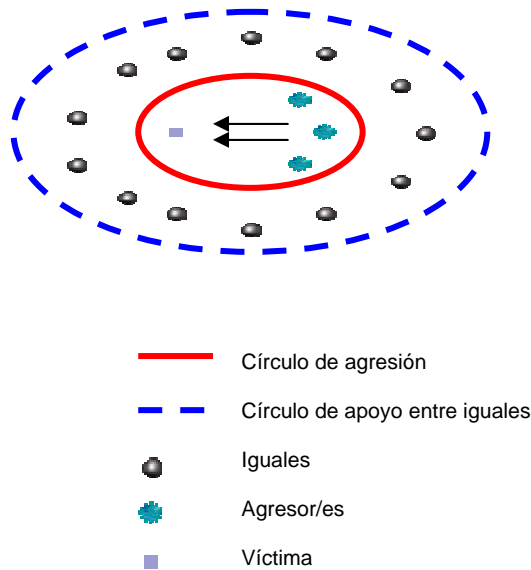
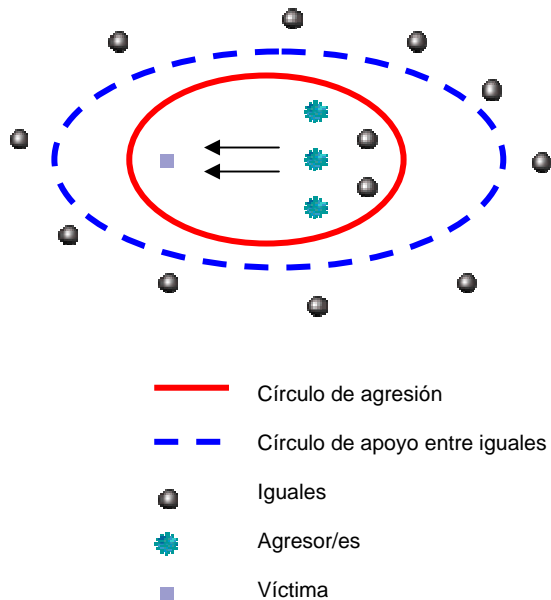


Figura 2



### ¿Cuáles son las consecuencias del acoso psicológico?

Las consecuencias que provoca un proceso de acoso psicológico tienen un gran alcance en muchos sentidos; provoca enorme sufrimiento y daños para el trabajador y su entorno familiar y social así como para la organización.

- Para el acosado

- Ansiedad: sentimiento acentuado y continuo de amenaza.
- Sentimientos de fracaso, impotencia y frustración.
- Baja autoestima o apatía.
- Problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención.
- Desarrollo de comportamientos sustitutivos tales como drogodependencia y otros tipos de adicciones.
- Patología psicósomática, desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.
- Aislamiento, evitación y retraimiento.
- Agresividad u hostilidad y otras manifestaciones de inadaptación social.

▪ Para la organización del trabajo

- Disminución de la cantidad y calidad del trabajo del acosado.
- Entorpecimiento o imposibilidad del trabajo en grupo.
- Aumento del absentismo de la persona afectada.
- Afectación de la cohesión, colaboración, cooperación o la calidad de las relaciones interpersonales.
- Posibilidad de que se incremente la accidentabilidad.

Características del acoso laboral en el sector específico de la enseñanza

Aplicando estas características generales del acoso laboral al sector específico de la enseñanza, el mobbing en la docencia puede manifestarse en:

- Malos horarios de manera sistemática.
- Asignación de grupos con sobrecarga de alumnos.
- Asignación de los peores grupos de alumnos.
- Control exhaustivo de los contenidos, vulnerando la libertad de cátedra.
- Apertura de expedientes disciplinarios.
- Utilización de los alumnos y/o padres para su acoso.
- Difusión de rumores sobre su persona o sobre su trabajo.
- Aislamiento del resto de sus compañeros/as.
- Denegación de permisos y licencias.

- Paralización de la tramitación de sus solicitudes.
- Control exhaustivo de las Actas de Departamento o Programaciones
- Sobrecarga de trabajo.
- Cambios injustificados de área.
- Trabas a la hora de poner medios a su alcance.
- Utilización de aulas donde se produce hacinamiento y/o aislamiento.
- Impedimento para el uso de determinadas aulas.
- Denegación de medios informáticos adecuados.
- Denegación de material: papel, fotocopias, etc.
- Cambios de notas.
- Ingerencia en la realización de exámenes.
- Exclusión de proyectos.
- Generación de burocracia y controles innecesarios.
- Desautorización ante instancias superiores.
- Negación sistemática e injustificada de solicitudes.
- Control exhaustivo de la justificación de sus faltas.
- Ocultación de información.
- Negación de recursos económicos.
- Incumplimiento de convocatorias y publicación de acuerdos.
- Impedimentos a la posibilidad de promoción del acosado.