



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO
ESCUELA DE PSICOLOGIA



**UNIVERSIDAD
ACADEMIA**
DE HUMANISMO CRISTIANO

**ESTUDIO EXPLORATORIO: VIVENCIAS Y CONSECUENCIAS DE
VÍCTIMAS DE MOBBING SEGUN GENERO**

Alumnos: Marlene Inostroza Ureta.
Claudia González Orellana.

Profesor Guía: Francisco Kamann
Nombre Metodólogo: Elías Padilla

Tesis Para Optar Al Título De Licenciado en Psicología.

" A todas las personas que me acompañaron en este largo proceso y me dieron ánimo en los momentos difíciles; a mis padres y familiares por su apoyo y preocupación y en especial a mi hija, luz que ilumina mi caminar "

Marlene

Durante este proceso no he estado sola, por esto que quiero expresar mi gratitud a cada una de las personas que me han acompañado.

A mi padre en el lugar donde esté, sé, que estará orgulloso de mí.

A mi madre por su paciencia y atenciones.

A mi hermana Carolina, a Alfredo, Martín y Diego, siempre junto a mí .

A Pato y Gabi por su incondicionalidad y sus palabras siempre motivadoras.

Y a Rafita por incentivar me a terminar este proceso.

Claudia.

Resumen.

El presente estudio aborda la temática del mobbing u acoso laboral que, se refiere al conjunto de acciones tendientes a problematizar el ambiente laboral de una persona. Esta nueva forma de maltrato laboral comienza a posicionarse como una temática de interés para la psicología, por su impactante incidencia a nivel nacional.

En la primera parte se consignan los antecedentes del problema y objetivos de la misma. Posteriormente se tratan las principales temáticas relativas al tema de análisis. Luego, se detalla la metodología que se usó, cual fue de tipo exploratorio, con enfoque cualitativo de la cuestión. Se utilizaron cuestionarios y entrevistas semi estructuradas para determinar las principales categorías de análisis, así como frecuencias y porcentajes de los hechos que constituyen mobbing en la muestra de análisis.

Finalmente, se exponen los principales resultados de la presente investigación, en base a una encuesta tipo *inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R* -aplicado y validado en México-, aplicado a 86 trabajadores de un Consultorio de la Región Metropolitana.

La principal conclusión que se extrae de la muestra devela que en el contexto chileno, los más propensos a sufrir este tipo de maltrato laboral son aquellos que carecen de estudios superiores o, que detentan puestos inferiores dentro de la organización laboral. En cuanto al análisis por género, se concluye que las principales diferencias se ubican, en el caso de los varones, en el orden de aislar al sujeto de las actividades del grupo de trabajo y, en el caso de las mujeres complicar las obligaciones inherentes a la maternidad en aquellas que tienen hijos.

Palabras claves: Mobbing- acoso laboral- relaciones laborales-trabajadores-género.

SANTIAGO- 2008

El llegar a esta etapa de nuestras vidas, sin duda nos llena de orgullo y emoción, pero nos otorga un grado de nostalgia por todos los buenos momentos vividos en nuestra etapa de estudiantes en esta casa de estudios.

Es por esto que no podemos dejar de expresar gratitud y reconocimiento a cada uno de los docentes que estuvieron a cargo de nuestra formación no tan solo profesional, si no también en lo personal, dónde nos acompañaron en momentos difíciles de miedos e inseguridades, dándonos fuerzas con sus oportunas palabras de apoyo y comprensión.

Le damos, agradecimientos especiales a nuestros profesores Francisco Kamann y Elías Padilla por su buena disposición para ayudarnos y orientarnos durante este proceso.

Finalmente, queremos agradecer, a las personas que hicieron posible la realización de esta tesis, al compartir con nosotros sus experiencias.

Claudia y Marlene.

TABLA DE CONTENIDOS.

Introducción	9
I. Antecedentes del problema	
1.1 Planteamiento del problema.....	12
1.2. Problematización.....	15
1.3. Delimitación del objeto de estudio.....	17
1.4. Pregunta de investigación.....	18
1.5 Preguntas directrices.....	18
II. Aporte y relevancia de la investigación	
2.1 Relevancia teórica.....	19
2.2 Relevancia practica.....	21
2.3 Relevancia Social.....	22
III. Objetivos.	
3.1 Objetivo General.....	24
3.2 Objetivos específicos.....	24
IV. Marco Teórico	25
4.1 Formas de agresión y acoso.....	26
4.2 Tipos de violencia laboral.....	30
4.3 El mobbing o acoso laboral: Aproximaciones conceptuales.....	32
4.4 Síntomas del mobbing.....	40
4.5 El ciclo de la violencia: Agresor y víctima.....	42
4.6 Clasificación del mobbing.....	47
4.7 Consecuencias del mobbing.....	48

4.8	Marco legal del mobbing en Chile	52
4.9	La perspectiva de género.....	69
4.10	Las vías institucionales para enfrentar el acoso laboral en Chile	72
V.	Marco metodológico	77
5.1.	Tipo exploratorio.....	78
5.2.	Metodología Cualitativa	79
5.3.	Diseño de la investigación	81
5.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	82
5.5.	Descripción de la muestra.....	85
5.6.	Plan de análisis de la información	88
VI.	Presentación de los Resultados	
6.1.	Categorías de Análisis de información.....	91
VII.	Conclusiones.....	120
VIII.	Bibliografía.....	128
IX	Anexos.....	134

Introducción

“No hay necesidad de apagar la luz del prójimo para que la nuestra pueda brillar”

En el año 2005, el caso de un trabajador que sufrió de acoso laboral durante 15 años producto de lo cual terminó quitándose la vida, estremeció a la sociedad chilena y de paso instaló en el debate público una problemática propia del ámbito laboral de la cual no había conocimientos previos. Este fenómeno ha sido calificado como “mobbing” y aparece de situaciones de conflicto laboral donde la víctima es sometida a un proceso de estigmatización, vulneración y privación de sus derechos fundamentales.

Como fácil y ligera explicación, podríamos decir que el mobbing, trata sobre situaciones graves que afectan severamente a los trabajadores víctimas, de diversas formas de maltrato en el ámbito laboral, como cuando una madre trabajadora hace uso de la licencia maternal o, cuando trabajadores desean afiliarse a un sindicato. En casos como estos, el ataque y hostigamiento en el trabajo tienen por objeto presionar a los trabajadores a que no ejerzan su derecho o presionarlos para que abandonen el trabajo. (López, 2007:9)

El mobbing, que en su versión nacional se ha popularizado como “acoso laboral” es uno más de los elementos de un fenómeno mayor que es la violencia laboral. Este concepto va más allá de la simple agresión física e incluye conductas que son susceptibles de violentar e intimidar a quien las sufre. Así, la violencia en el lugar de trabajo incluiría las conductas verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes e inclusive la indiferencia máxima.

Entonces, lentamente, se comenzó a exponer el asunto como un problema de salud pública. Sin embargo, el hecho de no tener una legislación clara al respecto, para poder sancionar estos casos, dificultó aún más los intentos de alertar de la envergadura de este tema.

Si bien en Europa existen países que ya han legislado en relación a este tema, como por ejemplo Francia y España, en Chile se encuentra en proyecto de Ley desde el año 2003 presentada por la parlamentaria Ximena Vidal sobre acoso psicológico. A la fecha, se sigue buscando el apoyo para que este tema se transforme en una prioridad de la agenda legislativa y se materialice, no obstante, aún el legislativo no le da la urgencia que requiere para que dicha moción se transforme en ley.

No obstante, en el año 2005 un fallo histórico, pronunciado por la Excelentísima Corte de Apelaciones de Valparaíso condenó a un empleador por acciones de hostigamiento en contra de una funcionaria tras haber anunciado su condición de embarazada, en dicho caso el máximo tribunal señaló: “La persecución ha sido persistente, lo que le ha causado detrimento psíquico y moral permanente, un cuadro angustioso, depresivo tipo reactivo, asociado a conflictos sostenidos en el tiempo en su ámbito laboral.” (Sentencia N° de rol 665-2006) Esta resolución, fuera de marcar un precedente, instaló una cruda realidad que se trata del acoso que sufren las mujeres cuando están embarazadas, obligándolas a realizar trabajos forzados, y manteniéndolas a un ritmo tan intenso que, se puede poner en riesgo la vida de la criatura que está por nacer, lo cual en nuestro medio normativo tiene protección a nivel constitucional inclusive.

Por lo anterior, es que, el presente estudio quiere aportar en la precisión de esta temática compleja que en su definición se confunde con otras formas de agresión.

De aquí la importancia de tomar conciencia sobre el problema del mobbing, para poder entender los motivos que llevan a una persona a ser víctima o victimario.

Para mayor abundamiento y precisión del tema, la investigación se dividió por género, es decir, cuáles eran los factores más comunes de acoso en hombres y mujeres, respectivamente. Así, constatar, ¿Cómo influye de las entrevistas realizadas, el hecho de ser víctimas mujeres u hombres?.

De la revisión bibliográfica, puede señalarse en términos amplios que, en el caso de las mujeres las formas de agresión más recurridas son el trato hostil, la exigencia de labores físicas extenuantes cuando se está embarazada y las burlas e indiferencias por la apariencia física. En el caso de los varones, las burlas, la indiferencia, son las más mencionadas.

De todo lo anterior, es que esta investigación intentará una aproximación para entender todo aquello que involucra al mobbing. Así, es necesario precisar que este estudio prescinde de hipótesis por el carácter exploratorio del mismo.

Actualmente en Chile no existen datos de la incidencia efectiva de este problema, tampoco se lleva un registro de las denuncias que se presentan ante las Inspecciones del Trabajo, porque hasta ahora no hay un procedimiento específico para recepcionarlas; usualmente esas denuncias se registran como relativas a otras materias: prácticas antisindicales, denegación de trabajo, trato discriminatorio, despido ilegal, atentado contra la dignidad, integridad o salud de los trabajadores, entre otras.

Por todo lo expuesto, es que parece de vital importancia reaccionar ante esta realidad de la cual tal vez muchas personas han sido testigos en variadas ocasiones ò quizás muchas veces incluso hasta víctimas o victimarios, muchos chilenos no saben de que se trata, a pesar que lo viven a diario en sus trabajos.

I. Antecedentes del Problema.

1.1 Planteamiento del Problema.

En la actualidad, la violencia está presente en muchas áreas de nuestra vida y se puede observar también en los ambientes de trabajo, donde con frecuencia se da a entender a los trabajadores que deben estar preparados para aceptar cualquier cosa con tal de conservar su empleo, inclusive la violencia. Surge entonces el mobbing, como una forma de agresión psicológica, sutil, increíblemente dañina que permite pasar mucho más desapercibida para el resto de los trabajadores, porque: ¿Cómo demuestra un persona que está siendo discriminada por sus compañeros, que le ignoran a la hora de comer o que difunden rumores falsos sobre él?. En la actualidad, las personas que experimentan estas agresiones poco pueden hacer. Si lo denuncian, lo más probable es que los agresores se mantengan indiferentes, ante la dificultad de demostrar los hechos. A menudo, la única solución es abandonar el lugar de trabajo pero, la autoestima, el estrés y otros problemas no se van tan fácilmente.

Así, la violencia en el ámbito laboral se ha instalado como uno de los fenómenos psicosociales más impactantes. Consistente en acciones intencionalmente dañinas que son frecuentes y duraderas relacionados con el estrés laboral y que, derivan de la relación que los trabajadores establecen entre sí, con sus superiores y con otras personas, así como de la sobrecarga de trabajo. Leymann, 1996; Einarsen, 2000; Salin, 2003; Aquino y Lamertz, 2004; Lewis y Orford, 2005) Di Martino, Höel y Cooper (2003) y Martín, Pérez y López, (2002) establecen en sus estudios que las áreas que se ven afectadas por el acoso laboral son esencialmente: la salud física, la salud emocional, el desempeño profesional y el ámbito social de la víctima. La depresión, la ansiedad crónica, la desmotivación, los trastornos del sueño y la fatiga, son algunas de las consecuencias que estos fenómenos tienen en la salud de los trabajadores, además de las graves pérdidas económicas y sociales, según reportes de los países de la Unión Europea. (Sánchez y Martínez, 2005:1)

El principal problema con este tipo de maltrato, radica en que no responde al patrón clásico de violencia fácilmente reconocible por su carácter visible. El acoso en el ámbito laboral, se trata de un tipo de agresión psicológica que ha permanecido desapercibida hasta no hace tanto tiempo. Sin embargo, debido a su desenfrenado crecimiento, se la ha ubicado como un problema prioritario en el lugar de trabajo y recién ahora está recibiendo la atención que merece.

Pese a que las cifras en Chile son recientes, existe una sensación o percepción ciudadana de malestar y maltrato en el trabajo la cual es mayoritaria, en la fuerza laboral efectiva chilena. Probablemente estos datos revelen una percepción generalizada de que trabajar sea una experiencia ingrata por el trato arbitrario que se recibe de jefes y superiores jerárquicos. Posiblemente muchas de esas situaciones sean situaciones latentes o efectivas de acoso laboral. (López, 2007:3)

La decisión de categorizar el tipo de violencia según género responde a la necesidad de precisar e indagar en las posibles diferencias que pueden surgir tanto en lo que se refiere a la exposición al estresor (violencia psicológica) como a sus consecuencias (efectos para la salud) ya que, la preocupación por dicho problema en la perspectiva de la violencia laboral tiene su justificación en que, es en el movimiento feminista norteamericano de la Universidad Cornell, donde ubicamos los antecedentes de las denuncias relativas a tensiones en el espacio del trabajo, cuando en los años setenta las feministas designaron por primera vez tensiones laborales (*sexual harassment*) relativas a comportamientos masculinos desarrollados por los hombres, en el marco de las relaciones de trabajo.

Bajo la influencia del movimiento feminista, en 1980 la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE UU presentó una enmienda a su normativa sobre discriminación sexual para regular el acoso laboral, en la que se

reconoce que hostigar a alguien por motivos de sexo constituye una práctica laboral ilícita por parte del empresario.(Friedman, 1998:358)

Entre las explicaciones recientes que autores como Hirigoyen, han esbozado para entender incorporando la perspectiva de género como variable necesaria para entender el mobbing, ubica, los cambios sociales que ha provocado en recientes décadas, la incorporación de la mujer al mundo laboral, el cual representa en la actualidad un foco de cambio social continuo que influye en el modo de relacionarse hombres y mujeres en diversidad de esferas. Mientras que algunas investigaciones sugieren la no existencia de diferencias relacionadas con el género en los niveles de estrés laboral experimentados o en la frecuencia de ocurrencia de algunas clases de estresores laborales (Guppy & Rick, 1996; Miller et al., 2000) Así, recientemente, algunos autores como Einarsen (2000), han planteado, en su revisión sobre el estado de la cuestión del acoso, que la cultura organizativa escandinava es predominantemente igualitaria, y el hecho de que la mayoría de estudios sobre mobbing se hayan llevado a cabo en dichos países, podría explicar que se haya encontrado una victimización similar entre los hombres y las mujeres.(Moreno Jiménez et. al., 2005:7)

Todo lo anterior, impone un desafío para la psicología; Así como en el ámbito clínico. El psicólogo actúa como receptor de una demanda de atención como consecuencia del padecimiento de determinados síntomas de los que se queja la persona y que pueden conformar un cuadro psicopatológico de distinto orden y magnitud: trastornos del estado de ánimo, trastornos por ansiedad, problemas de adaptación, etc. En el ámbito de lo laboral, el psicólogo/a puede desempeñar tareas de evaluación de competencias, del clima laboral, análisis de puestos de trabajo, etc. y también puede encargarse de elaborar e implementar programas destinados a prevenir situaciones de estrés laboral, etc.

Por tratarse entonces de un tema tan reciente, se hace necesario desde la psicología interiorizarnos en este fenómeno, con la finalidad de dar respuestas y recomendaciones a quienes se ven insertos en este lamentable círculo de la violencia en el espacio del trabajo.

1.2 Problematización.

Según Leymann, uno de los precursores en el análisis del tema en comento: “En las sociedades altamente industrializadas, el entorno no laboral, es el único “campo de batalla” en el que es posible matar a alguien sin ser juzgado y el mobbing no es más que matar a alguien laboralmente y después socialmente.” (Leymann, 1996).

El mobbing es una forma extrema de interacción social negativa, en palabras comunes es como decir que si la persona no “le cae bien” a un compañero o a sus compañeros de trabajo, lo más probable es que le hagan de su día laboral un tormento. Por tanto se transforma en una situación que puede llegar a considerarse como una forma de estrés laboral. Pero, este no ocurre exclusivamente por causas que están directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o su organización, sino que su origen está en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los trabajadores.

Así, lo que históricamente había sido abordado como un problema de malas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, conlleva, en la práctica a la persona a una serie de dificultades y problemas en su vida personal, familiar, social, etc. A través de sus diversas manifestaciones. La violencia ha llegado a ser un problema mundial que crea graves amenazas, no sólo para la salud -e incluso puede llegar a ser letal-, sino también para la seguridad, la eficacia del servicio, la productividad, la igualdad de trato y el trabajo decente con la consiguiente degradación del clima laboral. Pero, fundamentalmente, afecta la dignidad de la persona y es un problema capital de derechos humanos.

Conductas como hostigamientos por parte de jefes, indiferencia de los compañeros, cambios reiterados de sus funciones y lugares de trabajo, persecución o burlas, nula valoración de sus habilidades y de su desempeño que, pueden llegar inclusive al suicidio. Según el profesor Piñuel, en su libro de autoayuda para víctimas de mobbing, destaca que uno de cada cinco suicidios consumados obedece a una situación de acoso psicológico en el trabajo o mobbing que afecta a uno de cada seis trabajadores, aunque el 70% de ellos no sabe que lo padece, Piñuel ha señalado que el 5% de las víctimas de este tipo de acoso, que define como la “epidemia organizativa del siglo XXI”, piensa a diario en quitarse la vida. (Piñuel, 2003)

Pese a las consecuencias del problema, según, un informe suministrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2004, de los 750.000 trabajadores, un 6% de la población asalariada estaría afectada a este nuevo fenómeno del derecho laboral, lo cual podría alcanzar cerca de 1.000.000 de trabajadores en línea, con porcentajes dados para Francia, Italia y Suecia. En tanto, en 1999, ya el 38% de los trabajadores encuestados, dijo haber sufrido de mobbing mientras que un 42% decía haber sido testigo de conducta de hostigamiento laboral respecto de sus compañeros.(OIT, 2004)Así, el hostigamiento habitual en el trabajo constituye una situación de riesgo para la salud psíquica y física de la víctima, por tanto se erige como un riesgo laboral.

Por ello, desde el año 1984 el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la organización mundial de la salud ha insistido en que los factores psicosociales en el trabajo, que consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización por una parte, y por otra, las capacidades, necesidades, cultura del trabajador y su situación personal extralaboral, pueden influir en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo, y por tanto, en su salud, a través de las percepciones y experiencias que el sujeto vive. (OIT, 1984)

Lamentablemente los testigos de estos actos la mayoría de las veces prefiere no callar o dejar pasar el problema, por temor a perder su trabajo o a sufrir de los mismos ataques. Así, dada la dificultad la víctima es incapaz de solucionar su problema y por tanto se hace necesario recurrir a terapia psicológica por el daño que este acoso ha provocado en ellos. Pero en Chile, así como en la mayoría de los países latinoamericanos, no existen tratamientos diseñados exclusivamente para las víctimas de mobbing, a diferencia de Madrid, donde actualmente se trabaja con una Terapia de grupo específicamente diseñada para afectados por acoso psicológico en el trabajo-mobbing. (Domínguez Martín, 2006)

Hasta hoy los que más se han interesado en concientizar, hacer prevención y trabajar este nuevo riesgo laboral han sido los profesionales de las ciencias sociales, como sociólogos, psicólogos. Lo ideal sería que los propios actores de las empresas, directivos y empleados, pusieran en marcha los mecanismos que impidan el desarrollo de estas prácticas de acoso laboral, ayudados por instancias reguladoras como la legislación laboral y de control.

La labor del psicólogo, en el espacio de la profesión que se desarrolla en las empresas y en la organización, no es menor, tiene mucho que aportar, sugerir e investigar. Se puede contribuir desde la investigación y prevención del problema, con campañas psicoeducativas de información, capacitación o planificación, como también desde la detección de problemas de acoso puntuales y de apoyo a las víctimas.

1.3. Delimitación del objeto de estudio.

Cabe mencionar que el concepto de vivencias con el que se trabajará en esta investigación, hace referencia ante todo al sentir de las víctimas de mobbing para así poder conocer cuales han sido sus sentimientos y percepción frente a este problema.

Dentro del ámbito de la psicología y como un estudio exploratorio, se llevará a cabo la presente investigación relativa al mobbing, como un problema psicosocial que aún es relativamente desconocido en Chile. Esta investigación abordará el tema en relación a cuales son las vivencias y consecuencias del mobbing en los hombres y las vivencias y consecuencias del mobbing en las mujeres y a la vez saber que tipo de atención profesional han solicitado para recuperarse, la información será obtenida basándose en el relato de los afectados de un consultorio de salud, en la ciudad de Santiago.

1.4.Pregunta de investigación.

¿Cuáles son las vivencias y consecuencias en las víctimas de mobbing según sexo y que atención médica y/o psicológica han recibido para superar esta situación?

1.5. Preguntas Directrices.

1. ¿Cómo impacta el mobbing en el ámbito psicológico del individuo expuesto a este tipo de violencia en el tiempo?
2. ¿Esta preparada la psicología en Chile para tratar a personas víctimas de mobbing?
3. ¿Cómo ha reaccionado la sociedad ante la ocurrencia de este tipo de acoso laboral?
4. ¿Cuáles son los perfiles psicológicos de agresores y víctimas?
5. ¿Existen diferencias según género en víctimas de mobbing?

II Relevancia del Tema.

2.1. Relevancia teórica.

Pese a los pocos estudios a nivel local, informan de una mayor injerencia de mobbing en mujeres, lo que coincide con estudios iniciados, hace ya dos décadas (Tousignant et al., 1987) que llamaron la atención sobre un resultado repetidamente encontrado en la literatura sobre salud mental, a saber que las mujeres informan de mayor cantidad de síntomas que los hombres. Además, las diferencias de género en las consecuencias para la salud son relevantes sobre todo cuando se trata de estresores crónicos (Jick & Mitz, 1985: 412).

La mayoría de los estudios que encontramos referidos a mobbing, son de acuerdo a la realidad Europea. Sin embargo, según antecedentes de la primera reunión de las Américas en investigación sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo, realizada en Octubre del año 2006 y en la que estuvieron el Dr. Manuel Pando Moreno, doctorado en ciencias de la salud en el trabajo del departamento de salud pública de la Universidad de Guadalajara; la Psicóloga Berenice Ezqueda, de la Universidad Católica del Maule y el Dr. Darío Bermúdez Tirado, de la Universidad Nacional experimental de Guayana; los estudios sobre acoso psicológico en el trabajo en América Latina son prácticamente inexistentes, a pesar de que en Europa ya se ha demostrado que este es un problema de salud pública.

El objetivo del estudio realizado por las personas nombradas anteriormente era poder identificar diferencialmente la magnitud de la presencia e intensidad de violencia psicológica en los puestos de trabajo y la prevalecía del mobbing; así como los factores psicosociales del trabajo asociados a ellos. El método que se utilizó fue un estudio exploratorio con una muestra aleatoria no representativa de la población económicamente activa en Chile, México y Venezuela - El levantamiento de datos se basó en la aplicación de dos instrumentos específicos para esta evaluación: la escala

de “factores psicosociales” del IMSS y el “inventario de violencia y acoso psicológico. En el trabajo” (IVANT-PANDO), los resultados mostraron una mayor presencia e intensidad de violencia psicológica en Venezuela - Pero la tasa mas alta de Mobbing se registro en Chile. La exposición a factores psicosociales negativos en los lugares de trabajo resulto ser un importante factor de riesgo para la presencia de Mobbing. (Pando, 2008)

Así, lentamente Latinoamérica está despertando a un mal que afecta a los trabajadores, sin distinción de edades, sexos, clases sociales, escolaridad, etc. Se están haciendo estudios y ya existe literatura en algunos países, por nombrar algunas: Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral, Argentina; Cuando el trabajo nos castiga, México; Mobbing o acoso psicológico, Puerto Rico, Mobbing en Chile.Chile; El mobbing o acoso moral laboral, Chile.

En relación a los estudios de Mobbing, según sexo, lo único que ubicamos es un estudio realizado en Brasil, que distinguió las principales diferencias de síntomas según sexo.

	MUJERES	HOMBRES
Crisis de llanto	100	-
Dolores generalizados	80	80
Palpitaciones - temblores	80	40
Sentimiento de inutilidad	72	40
Insomnio o somnolencia excesiva	69.6	63.6
Depresión	60	70
Disminución de la libido	60	15
Deseo de venganza	50	100
Aumento de la presión arterial	40	51.6
Dolor de cabeza	40	33.2
Trastornos digestivos	40	15
Mareos	22.3	3.2
Ideas de suicidio	16.2	100
Falta de apetito	13.6	2.1

Ahogo	10	30
Aumento ingestión bebidas alcohólicas	5	63
Tentativa de suicidio	-	18.3

2.2. Relevancia práctica.

En Chile, según cifras recientes del Instituto de Normalización Previsional, el 30% de los trabajadores se ha sentido acosado psicológicamente en su ambiente laboral. Dicho estudio señala también que, el 69% de los trabajadores ha sentido algún tipo de maltrato en su lugar de desempeño. Por su parte, una encuesta realizada por la consultora Laborum durante el año 2004 sobre un universo de 5000 trabajadores, arrojó que más de dos tercios de los encuestados han sido víctimas de mobbing. Según el estudio, el 34 % dijo estar sufriendo en su actual trabajo y el 33 % se sintió hostigado en su trabajo anterior.

Sin embargo, muy poco se sabe aún, sobre los nuevos riesgos psicosociales que se desarrollan actualmente en nuestra sociedad. De ello se concluye que muchos trabajadores (as) han sido víctimas o, pueden estar sufriendo en sus trabajos múltiples formas de maltrato psicológico o moral, sin recibir ante ello, la ayuda psicológica necesaria.

La Dirección del Trabajo, utiliza una encuesta de opinión pública de cobertura nacional para indagar la percepción ciudadana sobre algunos temas laborales. En 2002, se preguntó en dicha encuesta si se creía que, en general, los trabajadores recibían un trato respetuoso por parte de sus jefes en el trabajo: el 69% de los encuestados manifestó que el trato de los jefes hacia sus trabajadores no era respetuoso y solo un 26% señaló lo contrario. (CERC, 2002) Posteriormente, en el año 2005, ante la pregunta ¿Cree Ud. que en Chile los empleadores otorgan un trato digno a los trabajadores? sólo el 22% de los encuestados opinó que sí, un 49% creyó

que lo hacían solo algunas veces, un 24% que nunca o casi nunca lo hacían y un 3% no respondió.

Por otra parte la segunda encuesta nacional de calidad de vida y salud del Ministerio de Salud, aplicada en 2006, arrojó que un 8.8% de los encuestados - 9.4% de los hombres y el 7.6% de las mujeres - había sido afectado por situaciones de maltrato laboral (maltrato físico, psicológico o acoso sexual en el trabajo). (Minsal, 2006: 106)

2.3. Relevancia social.

Tanto la dignidad como la libertad y la vida son derechos inalienables del ser humano como se menciona en el Código de Ética del Profesional Psicólogo, y son justamente estos factores los cuales son afectados por el mobbing.

En razón del ejercicio de la profesión de los Psicólogos, la presente investigación tiene como intención servir de aporte, en cuanto se abordara una temática que causa sufrimiento tanto a hombres como mujeres, no sólo en el ámbito laboral, sino también en el espacio de su vida social y familiar.

Si bien el sufrimiento es independiente al sexo, esta investigación parte del supuesto que, la vivencia del mobbing en hombres y mujeres podría ser distinta, considerando que estamos insertos en una cultura con fuertes raíces patriarcales.

Al no encontrar estudios que traten de mobbing en relación al sexo de las víctimas, la presente investigación, pretende, desde el aporte práctico, entregar información para contribuir a esta problemática desde una mirada diferente y así poder conocer si existen diferencias en el mobbing vivido por un hombre y el vivido por una mujer.

El conocer la significación de manera diferenciada podría ayudar a realizar intervenciones mas precisas desde el rol del Psicólogo, ya sea en el ámbito de la promoción, prevención y tratamiento de víctimas de mobbing, ya que en Chile los riesgos psicosociales en el trabajo no han sido muy considerados a la hora de hacer programas de prevención de riesgos, siendo más consideradas la seguridad industrial, higiene industrial y la ergonomía. A la vez contribuir para que desde el área clínica se pudiera realizar tratamientos para las víctimas de mobbing, como la terapia de grupo que se utiliza en Madrid.

Esta investigación podría ser un nuevo aporte de conocimiento del campo de la psicología a la experiencia chilena respecto al tema, para que se tome conciencia de que este problema existe en nuestro país y a si se puedan legislar los proyectos de ley que duermen en el Senado desde el año 2003 y 2006.

En relación a lo anterior, otro aporte que pretende esta investigación es contribuir desde el rol del psicólogo a que a través del diagnóstico que este realice y conocimiento de las consecuencias del mobbing en las víctimas, la opinión de este en el ejercicio de la profesión sea considerada y valida en la defensa de las víctimas que denuncien, en un futuro cuando el mobbing ya este legislado.

III. Objetivos

3.1 Objetivo general

Conocer, las vivencias y consecuencias a partir de los relatos de las víctimas de mobbing según sexo y saber si han necesitado atención médica o psicológica para superar esta situación.

3.2 Objetivos específicos

1. Exponer los relatos de las víctimas de las vivencias de Mobbing
2. Identificar posibles consecuencias en víctimas de mobbing.
3. Establecer si existen diferencias según sexo en torno a la vivencia de mobbing
4. Conocer si las víctimas de mobbing recurrieron a la atención médica y/o psicológica para la superación del problema.

IV. Marco Teórico

Algunos autores sostienen que el mobbing, es tan antiguo como el trabajo mismo. En el transcurso del tiempo, la literatura especializada ha empleado diversos términos para designar la violencia psicológica de naturaleza no sexual, tales como *mobbing* (acoso psicológico en el lugar de trabajo), *bullying at work* (intimidación en el trabajo), *work harassment* (acoso laboral), *emotional abuse in the workplace* (abuso emocional en el lugar de trabajo), etc. (Azevedo de Moura, 2003).

De los mencionados, los dos primeros son los que más se han popularizado y a pesar de que en su origen había una distinción conceptual entre ambos, en el sentido de que el *mobbing* haría referencia a una situación de acoso colectivo (con el acento puesto en la víctima) y el *bullying* a una situación de acoso individual (acosador/víctima), en la actualidad se han asimilado, lo que no impide que según el país se prefiera utilizar uno u otro. A lo largo de esta investigación utilizaremos por su cortedad el término anglosajón *mobbing* o el de acoso sin más, teniendo en cuenta siempre que este acoso es de naturaleza no sexual y ocurre en el contexto laboral. (Báguena Puigcerver, 2006:38)

Siguiendo con lo anterior, este estudio, hace suya la noción que sostiene que el mobbing viene del término inglés *mob* que puede traducirse como acoso u hostigamiento, en este caso aplicado al ámbito laboral, para describir las situaciones en que un sujeto se convierte en blanco del grupo con el cual se relaciona laboralmente, siendo sometido por uno o más miembros, los cuales pueden ser compañeros de trabajo o por parte de sus superiores, a una persecución de comportamientos agresivos y/o vejatorios repetitivos. Dichos comportamientos le pueden provocar trastornos en su salud, ya sea a nivel físico y/o psicológico así como también consecuencias negativas a nivel social y familiar.

No obstante, previo a interiorizarnos en los alcances de la investigación, es necesario delimitar ciertas cuestiones relativas al objeto de estudio, con la finalidad

de restringir el tipo de acoso al cuál nos referimos, puesto que las modernas tendencias de la psicología han establecido una serie de actitudes violentas que pertenecen al ámbito del acoso al individuo, pero, que varía conforme a las variables que acompañan al maltrato.

4.1. Formas de agresión y acoso: Bulling, Acoso sexual, Estrés, Burnout.

Previo a interiorizarnos en el mobbing, es necesario diferenciarlo de otros conceptos que son de similares características como el burnout, el estrés, el acoso sexual y el bulling. A continuación una breve descripción de estos fenómenos, es decir, lo que no es Mobbing:

Estrés

Hans Selye (1907-1982) fue el responsable de acuñar este vocablo, fisiólogo y médico vienés, fue también Director del Instituto de Medicina y Cirugía Experimental de la Universidad de Montreal. En 1950 publicó su investigación más famosa: "Stress, un estudio sobre la ansiedad", a partir de esta investigación, el estrés o síndrome general de adaptación (conocido por las siglas *SGA*) pasó a resumir todo un conjunto de síntomas psicofisiológicos. Selye fue capaz de separar los efectos físicos del estrés de otros síntomas sufridos por sus pacientes a través de su investigación. Observó que sus pacientes padecían trastornos físicos que no eran causados directamente por su enfermedad o por su condición médica.

Se puede clasificar mediante el siguiente esquema:

- Estrés físico: es aquel que no permite que la persona se desempeñe correctamente por cambios en el ambiente o en la rutina diaria. Esto puede llegar a entorpecer el funcionamiento de los sentidos, la circulación y

respiración. Si el estrés físico se prolonga, puede dañar gravemente la salud o empeorar cualquier situación delicada que ya se tenga.

- Estrés psíquico: es aquél causado por las exigencias que se hace la persona para cumplir en un lapso determinado. El cumplimiento de horarios, tareas y oficios donde lo que se exija es mayor que las capacidades de la persona, provoca la aparición del estrés, que lejos de mejorar el rendimiento de la persona, lo empeora y elimina todo sentido de auto superación. (Wikipedia, 2008)

Si se define como estrés a “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo, que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”, es decir el estrés laboral aparece cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la persona que ejerce ese puesto en la organización.

En el estrés laboral hay agentes estresores o estresantes que generan una reacción en el individuo, entre estos agentes se pueden señalar: sobrecarga de trabajo, repetitividad, ritmo de trabajo, relaciones sociales, cambios en la organización, control por parte de los superiores. El mobbing puede confundirse con el estrés. Estos agentes también pueden estar presentes en el mobbing. Pero la diferencia se produce en que en el mobbing hay una mala intención hacia la víctima, es decir la víctima no está sufriendo de una situación estresante propia de las condiciones de trabajo, sino que la intención del otro es afectarlo y humillarlo.

Burnout

Según Maslach y Jackson (1986), el burnout es: “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas” para estos autores el síndrome es exclusivo del personal de ayuda, como pueden ser los funcionarios de la salud, profesores.

Por su parte, Pines y Aronson (1988) hacen una definición que es más amplia. Dicen que el burnout es: “el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes”

Los pares deben sufrir las consecuencias de estas manifestaciones, pues, el trabajador no siente motivación alguna de compañía. Es más se molesta fácilmente en la intermediación con el grupo, por lo que prefiere aislarse. En su relación con los demás refleja un desprecio por el trabajo conjunto o en equipo, se deshumaniza y en definitiva, entra en la etapa de desinterés y falta de todo compromiso por las funciones que le corresponden. El burnout, provoca en el trabajador una desincronización con el grupo y con su trabajo, estimándose inadecuado, superado, incompetente para atender en forma eficiente sus tareas.

Mientras que en el burnout los sujetos afectados se caracterizan por una pérdida de interés por su trabajo, pudiendo llegar a ver a sus clientes o usuarios como verdaderos enemigos, en el Mobbing los individuos que cumplen el rol de enemigos y agresores forman parte de la misma empresa, del mismo lugar de trabajo o incluso de la misma oficina.

Las semejanzas que se pueden encontrar entre el *burnout* y el *mobbing* son: la falta de una red de apoyo social y profesional; cambios negativos en la personalidad de la víctima; la intención de abandonar el trabajo; elevado ausentismo; disminución de la productividad y bajo rendimiento; deterioro de las relaciones interpersonales tanto en la vida social, relaciones de pareja y vida familiar así como efectos en la economía y en la esfera profesional de la víctima.

Bullyng

Otro concepto que se asimila al fenómeno del mobbing es el bullyng. Este concepto se utiliza desde tiempo atrás en Inglaterra. En inglés, to bully significa “ofender brutalmente, maltratar” y una persona bully es brutal y tiránica y se ceba con los más débiles. El bullyng en principio no tiene nada que ver con el mundo del trabajo. Básicamente, se utiliza el bullyng para describir las humillaciones, vejaciones, novatadas u otras amenazas que determinados niños o grupos de niños les inflingen a otros niños. Luego el término se amplía a las agresiones en el seno del ejército, en las actividades deportivas, en la vida familiar, en particular respecto a las personas mayores y, naturalmente, también al mundo del trabajo. (Hirigoyen, 2001:71)

Acoso sexual

Respecto al acoso sexual en el trabajo, pareciera no existir una definición aceptada por todos pero, se propone la siguiente: “Es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante”, guía del acoso sexual. (USMR-CC.OO, 1997)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como "Un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio".

El acoso sexual puede ser vertical. Se denomina así cuando el acoso es de empleador a trabajador. También esta el acoso Horizontal, que es cuando el acoso es entre pares dentro de la empresa.

Si bien queda claro que Mobbing y acoso sexual son dos cosas distintas, merece la pena mencionar la reflexión que hace Marie -France Hirigoyen al respecto, y que señala que las mujeres no solo son víctimas con mayor frecuencia que los hombres, sino que además se las acosa de manera diferente que a estos, ya que frecuentemente el acoso tiene connotaciones sexistas o machistas. La doctora hace una distinción entre el acoso moral o Mobbing y el acoso sexual, aunque deja claro que el paso de uno a otro es muy frecuente, en estos dos casos se trata de humillar al otro (la víctima) considerándolo un objeto a su disposición (del victimario u acosador)

4.2. Tipos de violencia laboral.

Debido a que la violencia laboral puede proceder de distintas fuentes, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, a través de la nota técnica de prevención 489 (INSHT. [NTP489], 1999) hace referencia a una de las clasificaciones más difundidas sobre tipos de violencia en el trabajo, la cual fue elaborada por la California División of Occupational Health and Safety (OSHA) y divide los episodios violentos en tres grupos considerando las personas implicadas y el tipo de interacción que se genera entre ellas.

a) Violencia Tipo I.

En este grupo se encuentran quienes llevan a cabo las acciones violentas y no tienen ninguna relación legítima de trato con la víctima, es decir no existe un trato comercial de usuario entre el perpetrador y la víctima. Los casos más usuales corresponden a acciones con ánimo de robo y quienes están más propensos a sufrirla son los establecimientos comerciales, taxistas, bancos, personas comunes, etc.

b) Violencia Tipo II.

Se caracteriza porque existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima. El primero puede ser quien recibe un servicio por el lugar afectado por el hecho violento o que ofrece la propia víctima (un cliente, un paciente, un consumidor, etc.). Los hechos violentos de este segundo tipo se producen mientras se ofrece el servicio (conductores de autobús, personal de hospitales o consultorios, profesores, vendedores u trabajadores del sector público o privado que ofrecen servicios profesionales, públicos o privados).

c) Violencia Tipo III.

En esta categoría el causante de la violencia tiene un tipo de vinculación laboral directa con algún trabajador o grupo de trabajadores de la organización. Además puede existir una implicación más indirecta; el perpetrador elige cierto lugar porque tiene rencor, animadversión hacia aquel sitio ya sea porque el lugar tiene una carga representativa o simbólica. Sin embargo, el tipo más habitual es aquel donde el objetivo de la acción violenta fijado por el agresor corresponda a un compañero de trabajo o a un superior suyo.

Las acciones realizadas pueden estar motivadas por dificultades percibidas en su relación con la probable víctima y lo que busca obtener puede ser revancha, un ajuste de cuentas o, en algunos casos hacer justicia por si mismo.

4.3. El Mobbing o acoso laboral: Aproximaciones conceptuales.

El Mobbing es tan amplio y diverso que es difícil establecer claramente un conjunto definido de situaciones que sean constitutivas de hostigamiento en el trabajo. La diversidad de nombres que denominan el acoso tampoco ayudan a delimitarlo: acoso moral en el trabajo, psicoterror laboral, mobbing, acoso psicológico, etc. Por añadidura, investigaciones sucesivas arrojan más y más datos y antecedentes acerca de qué situaciones en el trabajo pueden constituir acoso .

En la jerga nacional se usan los términos “aserruchar el piso, chaqueto, hacer la cama” los cuales son utilizados por la personas para dar a entender que existe una intención por parte de un compañero de trabajo para sacar del camino a quien cree puede ser un obstáculo para alcanzar sus objetivos. Los medios que se usan generalmente para hostigar a la víctima son: difamar a la persona con comentarios mal intencionados, cortar sus redes de comunicación con los demás, hacer que los compañeros de trabajo o jefes pierdan la confianza en él; violencia verbal e incluso puede llegar a la violencia física. Es necesario destacar que para que estas conductas sean características de mobbing deben de prolongarse por un tiempo de seis meses y con una frecuencia reiterada.

Zapater Jordá, R. y Cárdenas Echegaray, M. explican que el término *mobbing* fue utilizado tempranamente por Lorenz, un etólogo estudioso del comportamiento animal en 1961, lo hizo para nombrar los ataques de un grupo de animales pequeños que consiguen aterrorizar a un animal más grande. Más tarde un médico sueco, Heinemann, en 1972, utilizó este término para describir el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños contra un único niño. (Barbado, 2006)

Al hacer una pequeña reseña histórica del concepto “mobbing” eje central de esta tesis, podemos decir que la psiquiatra Francesa Marie-France Hirigoyen, en su libro “El acoso moral en el trabajo” (2001) plantea que el primero en realizar estudios sobre Mobbing fue el psiquiatra norteamericano Carroll Brodsky, quien

escribió un libro sobre el tema en 1976, llamado “el trabajador hostigado”. En este libro, por primera vez se estudiaron casos de mobbing, centrándose en la dureza de la vida del trabajador. Aunque es el psicólogo de origen alemán Heinz Leymann a quien se le reconoce como el padre del concepto y el que inicia el estudio del problema de una manera sólida.

Otras investigaciones a nivel internacional en los primeros estudios realizados de mobbing fue la anglosajona y escandinava realizada por Karasek & Theorell, en 1990, la que se centro en el carácter biológico del estrés, debido a que fue llevada a cabo principalmente en el campo médico, a diferencia de la alemana realizada por Carmen Knorz y Dieter Zapf (1996), quienes en sus estudios enfocan el mobbing con relación al estrés psicológico y los distintos elementos de este, entendiéndolo como una extensión del estrés social.

Sin embargo, no es sino hasta Heinz Leymann, en la década de los ochenta que, este autor logra masificar el concepto con su libro “Mobbing”, (1996) donde lo analiza como una forma grave de estrés psicosocial. Para este autor, el Mobbing o acoso moral consiste en actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo que tienen siempre a la misma persona en la punta de mira, Leymann ha definido esta práctica como: “aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y esto de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo”. (Leymann, 1996)

Leyman, para dar a conocer la gravedad del mobbing, lo designó con nombres que causarían impacto como fueron los conceptos de: “terror psicológico” o “psicoterrorización”, la definición que él hace es: “el mobbing o terror psicológico en el ámbito del trabajo consiste en una comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y activamente mantenido en ella.

Según él, el mobbing es el resultado de un conflicto mal resuelto. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social” (González de Rivera, 2002)

Este concepto durante los años noventa se difundirá entre los investigadores que trabajan en el campo del estrés profesional, esencialmente en los países escandinavos, y luego en los países de lengua alemana. En la investigación escandinava, el mobbing o psicoterror se entiende como un síndrome social desencadenado por factores sociales extremos, los cuales producen una cascada de efectos negativos, como por ejemplo: reacciones biológicas y psicológicas del estrés. Por lo tanto abarca los dos ámbitos del estrés, pero con una marcada visión biologicista, es así como la reacción al estímulo estresor se entiende que siempre es de naturaleza biológica, con efectos psicológicos que pueden ser responsables de los cambios conductuales.(Sánchez Encalada, 2006)

Tal como se utiliza en la actualidad, el término mobbing corresponde en primera instancia a las persecuciones colectivas y a la violencia relacionada con la organización, puede llegar a agresiones que incluyen la violencia física. (Hirigoyen, Marie-France, 2001:69)

La Unión Europea, definió oficialmente el acoso moral en el trabajo, el 14 de mayo de 2001, como “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual, el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío” (Velásquez M., 2001)

Iñaki Piñuel, profesor de la universidad de Alcalá en Madrid, es el autor del primer libro en español sobre este tema “Mobbing, como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”(2001), define el mobbing como: “ el fenómeno en que una persona o un grupo de personas, ejerce una violencia psicológica extrema, de forma

sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado mas de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de las victimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo ”. (Piñuel y Zabala, 2001)

Lidia Guevara Ramírez, Abogada (Cuba), ella ha conceptualizado el mobbing, como el: “Acoso moral en el trabajo que corresponde a conductas abusivas y reiteradas de origen externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan en particular mediante comportamientos, palabras, actos intimidatorios, gestos, maneras de organizar el trabajo o escritos unilaterales, que tengan por objeto o puedan dañar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador en el desempeño de sus funciones, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.”

Manuel Muñoz Astudillo, juez del Segundo Juzgado Civil de Talcahuano, profesor de Legislación de la Universidad Técnica Federico Santa María en Concepción y autor del libro “Mobbing en Chile” dice al respecto: “ el Mobbing se comprueba o manifiesta en una planificada y continua agresión al trabajador, sea de parte del empleador o de otras personas ligadas a la empresa, y que consisten en malos tratos de palabra en las relaciones diarias, ridiculizaciones, humillaciones, en general todo comportamiento cruel, cuyo objetivo es el quiebre psicológico de la victima, la búsqueda de su desesperación, el hostigamiento que lo lleve a decidir sobre la incompatibilidad de su ser con el ambiente laboral en el que esta inserto.

Marina Pares Soliva, Diplomada en trabajo Social y Perito Social Jurídico en España, propietaria de la Web Acoso Moral.org: ella manifiesta que el Mobbing o acoso psicológico en el trabajo tiene por objetivo destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descrédito y el rumor. Generalmente se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima no pueda defenderse, que no

pueda hablar o que su palabra no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignantemente cobarde .

Dados los evidentes signos externos que se manifiestan en la violencia física en el entorno laboral, ésta es más fácil de detectar. Sin embargo, no ocurre lo mismo con la violencia psicológica la cual en muchas ocasiones puede negarse o deformarse. Muchas veces el agresor queda impune por la imposibilidad de demostrar las agresiones, dado que no siempre estas ocurren en presencia de otras personas. Por lo tanto, la violencia en el trabajo se manifiesta como un abuso de poder con el objetivo de doblegar la conducta de otro mediante la utilización de la fuerza física y / o psicológica.

La experiencia y los estudios especializados señalan que hay situaciones que sí son claramente constitutivas de acoso en el trabajo:

- Un trato no equitativo o diferencial contra un trabajador o trabajadora, que buscan excluirlo de la convivencia en el lugar de trabajo, como puede ser restringir o impedir su participación en reuniones de trabajo; aislarlo de sus compañeros de trabajo, instalando su puesto de trabajo en un lugar apartado o derechamente impidiendo su contacto con colegas; no asignarle tareas o asignarle solo tareas secundarias que no correspondan a su capacidad e idoneidad; etc.
- Acciones contra la dignidad y el estatus de un trabajador o trabajadora, que socaven su autoestima o busquen subvalorarlo, como descalificarlo personalmente en forma constante e injustificada; criticarlo arbitrariamente; inmiscuirse y criticar su vida privada; asignarle tareas inútiles o que sean contrarias a su dignidad o conciencia; etc.

- Ataques propiamente tales contra un trabajador o trabajadora, ya sea mediante insultos, persecución, hostigamiento, humillación, acusaciones falsas o ataques a su reputación. (López, 2007:4)

La necesidad de adecuar las estructuras de las organizaciones para poder responder a las demandas y desafíos que genera un mundo cada vez más globalizado, tanto en el ámbito público como privado, supone que sus miembros estén sometidos a continuas y cada vez más complejas relaciones interpersonales. Este proceso de interacción no solo se lleva a cabo dentro del propio sistema organizacional sino también con individuos de otras organizaciones y los usuarios que utilizan los productos o servicios que ellas generan, y es en este contexto donde se planifican y ejecutan conductas de mobbing o acoso psicológico de parte de uno o más de sus miembros contra otros individuos.

El acoso psicológico del cual es víctima el trabajador tiene diversas causas. Pueden ser, los celos, la envidia, no solo por bienes materiales, sino por sus cualidades personales, como su inteligencia, sus capacidades, su creatividad, lo que hace que sea visto como una amenaza por el agresor. Esta situación es muy común cuando se incorporan nuevos trabajadores jóvenes y preparados, lo que se siente como una real amenaza a la permanencia del acosador en la organización, o viceversa, jóvenes que llegan a un trabajo con ambiciones de ocupar el puesto de sus jefes o directivos. Otro motivo por el cual se puede producir este tipo de acoso es cuando la víctima tiene rasgos diferentes al resto del grupo, por ejemplo el color de piel, o alguna característica física que es usada por el acosador para ensañarse con esa persona, como se mencionó anteriormente el objetivo del agresor o acosador es anular a la víctima.

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.

- 1) El acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- 2) Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- 3) Los compañeros le impiden expresarse .
- 4) Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta .
- 5) Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- 6) Se producen críticas hacia su vida privada.
- 7) Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas .
- 8) Se le amenaza verbalmente o, por escrito.
- 9) Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual mediante gestos de rechazo, desden o menosprecio)
- 10) Se ignora su presencia por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no lo vieran o no existiera)

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.

- 11) No se habla nunca con la víctima
- 12) Se le asigna un puesto de trabajo que lo aisle de sus compañeros
- 13) Se prohíbe a sus compañeros hablar con el
- 14) Se niega la presencia física de la víctima

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.

- 15) Se maldice o se calumnia a la víctima
- 16) Se hace correr cotilleos o rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima
- 17) Se ridiculiza a la víctima
- 18) Se le atribuye a la víctima ser una enferma mental
- 19) Se intenta forzar un examen o un diagnóstico psiquiátrico
- 20) Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima
- 21) Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
- 22) Se atacan sus creencias políticas o religiosas
- 23) Se hace burla de su vida privada
- 24) Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad
- 25) Se le obliga a realizar un trabajo humillante
- 26) Se monitoriza, anota, registra y consigna inequívocamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados
- 27) Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima
- 28) Se le injuria en términos obscenos o degradantes
- 29) Se acosa a la víctima con gestos o proposiciones

D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desaprobación profesional.

- 32) No se asigna a la víctima trabajo ninguno
- 33) Se le priva de cualquier ocupación y se vela para que no pueda encontrar ninguna por sí misma.
- 34) Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.

- 35) Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- 36) Se le asignan sin cesar tareas nuevas .
- 37) Se le hacen ejecutar trabajos humillantes .
- 38) Se le asigna tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.
- 39) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.
- 40) Se le obliga a realizar trabajos peligrosos .
- 41) Se le amenaza físicamente .
- 42) Se arremete físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- 43) Se le arremete físicamente, pero sin contenerse .
- 44) Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla .
- 45) Se ocasionan desperfectos en su lugar de trabajo o en su domicilio .
- 46) Se arremete sexualmente a la víctima.

4.4. Síntomas del mobbing.

Los investigadores alemanes C.Knorz, D.Zapf y M.Kulla, (1996) han recopilado un listado con cerca de treinta y nueve acciones utilizadas para provocar acoso psicológico en el puesto de trabajo, de éstas, las más habituales son: prohibir a la víctima charlar con sus compañeros, no dar respuesta a preguntas verbales o escritas, instigar a los compañeros en contra de la víctima, excluirlo de las fiestas organizadas por la empresa y de otras actividades sociales, los compañeros evitan trabajar junto a la víctima, se le habla de modo hostil y grosero, entre muchas otras.

Según informa Hirigoyen, la sintomatología es bastante típica: cuando el acoso es incipiente los síntomas de la víctima son parecidos al estrés (cansancio, nerviosismo, insomnio, jaquecas, trastornos digestivos, lumbalgias, etc.) con una

peculiaridad: el sentimiento de impotencia, de humillación y la idea de que “no es normal”.

Si el acoso continúa y se intensifica la persona acosada puede caer en un estado depresivo mayor, caracterizado por sentimientos de tristeza, baja autoestima, culpa y abulia, incluso con riesgo suicida. A lo anterior se añade una gran diversidad de trastornos psicosomáticos que se van agravando en la medida que el acoso progresa: la víctima adelgaza o engorda mucho y rápidamente, sufre problemas digestivos (gastralgias, colitis, úlceras gástricas) o endocrinos (alteraciones de la tiroides, desarreglos menstruales), hipertensión arterial incontrolable, vértigos, enfermedades de la piel, etc.

Si el acoso se prolonga durante varios meses o años deja huellas indelebles en la personalidad del acosado, que pueden ir desde el estrés postraumático a modificaciones psíquicas severas. La persona puede desarrollar una neurosis traumática o incluso llegar a la psicosis. (Cáceres, 2004:63)



4.5 El ciclo de la violencia: Agresor y víctima.

Después de ver todas estas características o actitudes que se sufren en el mobbing habría que preguntarse qué se puede hacer para prevenir el ser víctima, ¿cómo una persona puede evitar el ser acosado?. Según Marie Hirigoyen (Hirigoyen, 2001), la víctima es elegida por el acosador porque se ha vuelto molesta y se ha dejado seducir. Es ahí que el acosador ataca las partes vulnerables y más débiles, donde pueda herir. Muchas veces, ocurre que esas fallas son precisamente lo que el otro se niega a ver de sí mismo; por lo que, en estos casos, el ataque constituye una revelación dolorosa o, termina reactivando un síntoma que el otro intenta minimizar.

Las víctimas ideales, son aquellas personas que al no tener confianza en sí mismas, sienten la obligación de mostrar y ofrecer a los demás una mejor imagen de

ellas. Esta potencia es la que las transforma en víctimas, porque ellas necesitan dar y los acosadores recibir o tomar. Según Hirigoyen se pueden clasificar a los sujetos que serán o son víctimas de Mobbing o Acoso Psicológico en tres grandes grupos:

- Los envidiables, personas brillantes y atractivas, pero consideradas como peligrosas o competitivas por los líderes implícitos del grupo, que se sienten cuestionados o amenazados por su mera presencia.
- Los amenazantes, activos, eficaces y trabajadores, que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas ó implantar una nueva cultura.
- Y finalmente los vulnerables, individuos con algún defecto o simplemente depresivos necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de ser inofensivos o indefensos.

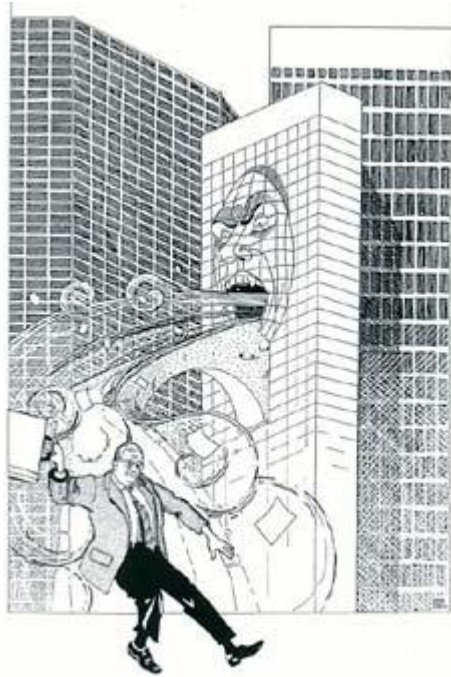
Al hablar de los involucrados en el acoso moral, el acosador y la víctima, se debe mencionar que existen ciertas características que hacen a las personas más propensas a estar en uno u otro lado del abuso. Para Leymann, el acosador se caracteriza por experimentar sentimientos de miedo e inseguridad hacia su propia carrera profesional, por lo que intenta entorpecer el trabajo así como denigrar la imagen profesional de las personas que considere como una amenaza para su reputación y posibilidades de promoción. En la mayoría de las situaciones de acoso moral, el agresor no actúa solo, éste consigue implicar a otros miembros de la organización, buscando el respaldo y complicidad necesaria de otros miembros del equipo de trabajo para ejercer presión sobre la víctima de acoso.

El agresor.

Es necesario destacar que en el Mobbing, el victimario u hostigador no necesariamente es el empleador, también pueden ser los pares (compañeros de trabajo) o de un empleado a su jefe o empleador.

Los causantes de conductas de mobbing o acoso psicológico han sido considerados como intimidadores en serie, mediocres inoperantes activos, perversos narcisistas, acosador psicopático y acosador paranoide. Para las víctimas, las consecuencias pueden ser devastadoras no solo desde un punto de vista físico sino también desde el psicológico dando origen a cuadros de estrés, trastornos de ansiedad, alteraciones del sueño, depresión e incluso intentos de suicidio. (Riquelme, Alfonso, 2006)

Esta persecución a la víctima, puede traducirse en calumnias, marginación o críticas. Por ejemplo, se le asignan trabajos degradantes, absurdos o inútiles y monótonos, o puede ser cambiada de su lugar de trabajo a otro, ser ridiculizada constantemente, en ocasiones frente a sus superiores, clientes o compañeros, con el fin de destruirla y/o eliminarla a través de la renuncia o del despido.



La víctima.

No se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo. Esto quiere decir que cualquier persona en cualquier momento puede ser víctima. Únicamente debe ser percibida como una amenaza por un agresor en potencia y encontrarse en un entorno favorable para la aparición del fenómeno.

Las víctimas del mobbing no tienen por qué ser siempre personas débiles o enfermas desde un punto de vista psicológico, ni personas con rasgos diferenciales marcados o que presenten dificultades a la hora de relacionarse socialmente. Al contrario en muchos casos encontramos que las víctimas se autoseñalan involuntaria e inconscientemente como dianas o blancos ante los ojos del agresor, precisamente por enfrentarse directamente al acoso.

Esta percepción del acosador con respecto a su víctima es lo que hace que nazca una necesidad de mentir, desacreditar y enfrentarla al resto del grupo. Para ello

el acosador no se encuentra solo, sino que encuentra en los demás –aunque sea en su pasividad-, la fuerza suficiente para destrozarse psicológicamente a su víctima.

Nada tiene que ver la imagen que pretende proyectar el acosador de su víctima con la realidad. Mientras que esa imagen pretende reflejar una persona poco inteligente y holgazana, los acosados a menudo suelen ser inteligentes y trabajadores.

Las víctimas son personas que ante los ojos de su verdugo se aparecen como envidiables, debido a sus características positivas –a menudo se trata de personas carismáticas que tienen grandes habilidades para las relaciones sociales -, sobre todo si son inconformistas y gracias a su inteligencia y preparación cuestionan sistemáticamente los métodos y formulas de organización del trabajo que les vienen impuestos.

Otra de sus características es su predisposición al trabajo en equipo, ya que no dudan un instante en colaborar con sus compañeros, facilitándoles cuantos instrumentos y medios estén a su alcance en pro de la consecución de los objetivos colectivos.

En algunos supuestos los agresores llegan a envidiar incluso las condiciones favorables de carácter extralaboral de sus víctimas como pueden ser las relativas a una vida social y familiar satisfactorias.



4.6 Clasificación del Mobbing.

El Mobbing es un fenómeno que no hace distinción de género ni de niveles jerárquicos. Afecta tanto a hombres como mujeres como también a jefaturas y subordinados. En relación a esto, Alfonso Riquelme, de la Universidad de Viña del Mar, identificó tres tipos de Mobbing:

- **Ascendente:** donde una persona con rango jerárquico superior en la organización es agredida por uno o varios de sus subordinados. Esto ocurre en forma general cuando se incorpora una persona desde el exterior y sus métodos no son aceptados por los empleados, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. También se puede presentar cuando un funcionario o trabajador es ascendido a un cargo donde debe dirigir y organizar a antiguos compañeros, los cuales no están de acuerdo con su nuevo cargo.
- **Horizontal:** en esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo ó por un grupo de compañeros en contra de otro trabajador. En este último caso, se sabe que un grupo tiene una identidad y comportamientos que son propios, se rigen por reglas y códigos los cuales no corresponden a la suma de los comportamientos individuales de sus miembros, bajo esta premisa un trabajador puede ser acosado por los restantes miembros del grupo ó por el hecho de no pertenecer a él, el grupo lo toma como blanco de sus ataques.
- **Descendente:** esta modalidad es la más habitual, donde la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica o de hecho con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de la organización para que el

afectado se retire en forma voluntaria sin que ésta incurra en costos económicos compensatorios.(Riquelme, 2006:5)

4.7 Consecuencias del Mobbing

Según, Hirigoyen, cuando el acoso moral es reciente, los síntomas son muy cercanos al estrés. La persona sufre lo que los médicos denominan problemas funcionales tales como cansancio, nerviosismo, problemas del sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias, siendo estas las respuestas del organismo a la hiperestimulación y una tentativa de adaptación del sujeto para poder hacer frente a la situación. (Hirigoyen, 2001)

Al estrés provocado por el mobbing, se añade un sentimiento de impotencia, de humillación y la idea de que no es normal. En este estadio, la persona puede recuperarse rápidamente si la separan de quien la atormenta o si esta le presenta sus excusas. Recupera entonces el equilibrio y no hay consecuencias a largo plazo.

Si el acoso persevera en el tiempo y se refuerza, puede llegar a establecerse un estado depresivo mayor. La persona acosada entonces presenta un humor triste, un sentimiento de desvalorización o de culpabilidad excesiva o inapropiada, pérdida de todo deseo y una falta de interés por todo lo que le interesaba hasta entonces, - La víctima pierde la ilusión y la esperanza. La pérdida es mucho mas fuerte cuando persona se había sobre implicado afectivamente con su trabajo, es aquí que se da una situación de fracaso, de existencia estropeada, de paraíso perdido.

En algunas ocasiones, las agresiones que se viven en el lugar de trabajo son el eco de otras incertidumbres de las historias privadas de las personas, como pueden ser la tiranía o la perversidad de un padre o una madre u otras agresiones y humillaciones de la infancia. Esta humillación que vive actualmente en el trabajo, evoca todas las humillaciones sufridas anteriormente ya sean por el o los progenitores

en el contexto familiar, por los compañeros o profesores en el contexto escolar o incluso las que pueda haber vivido en un trabajo anterior, así como también el enfrentarse a escenas violentas pueden despertar una angustia pasada, que se creía olvidada.

La psiquiatra Marie –France Hirigoyen menciona que dentro de las consecuencias específicas del acoso moral (Mobbing) estarían la vergüenza y la humillación, la pérdida de sentido, las modificaciones psíquicas como la desvitalización y la rigidificación, y la defensa por la Psicosis.

Pero los efectos del mobbing no sólo inciden en las víctimas, también se ve afectada la familia de la víctima, la institución en la que se desempeña, el sector empresarial y la sociedad en su conjunto.

<i>Consecuencias personales están:</i>
• Aumento de hábitos de adicción .
• Trastornos orgánicos, funcionales y del sueño .
• Pérdida de motivación.
• Pérdida de autoestima.
• Nerviosismo e irritabilidad.
• Necesidad de fármacos.
• Insomnio.
• Enfermedades psicosomáticas .
• Apatía y ansiedad.
• Problemas de concentración .
• Sensibilidad a la crítica llegando a la hipersensibilidad .
• Miedos y sensación de amenaza .

• Adopción esporádica de comportamientos o conductas anormales o irregulares.
• Aparición de sentimientos de injusticia y de rabia .
• Frustración.
• Inicio de cuadros depresivos y fobias .
• Drogodependencia.
• Efectos cardiovasculares y trastornos gastrointestinales .
• Trastornos nerviosos importantes .
• Conducta de aislamiento o de evitación.
• Conductas de hostilidad.
• Tendencias paranoides.
• Tendencias suicidas.
• Problemas económicos.

<i>Consecuencias familiares y sociales podemos encontrar :</i>
• Malos entendidos y nerviosismo con los miembros de la familia o amistades .
• Incomprensión de la familia y de las amistades .
• Agresividad o irritabilidad en las relaciones familiares o de amistades .
• Pérdida de la ilusión o interés por los proyectos comunes .
• Abandono de responsabilidades y compromisos familiares o sociales .
• Vacío de la familia o de las amistades llegando al aislamiento social y familiar.
• Trastornos médicos o psicológicos en otros miembros de la familia .
• Alteración de la afectividad o del deseo sexual .
• Abandono de la familia o de las amistades .

- Separación matrimonial.

Consecuencias sociales::

- Aumentos de los gastos sanitarios .
- Pérdida de valores .

Consecuencias laborales:

- Pérdida de satisfacción en el trabajo .
- Inicio de incomprensión por parte de los compañeros de trabajo .
- Deterioro del ambiente de trabajo en el grupo de trabajo que comparte la persona afectada.
- Pérdida de motivación.
- Descenso de la creatividad y de la innovación .
- Descenso del rendimiento personal .
- Vacío de los compañeros .
- Disminución de la cantidad y calidad de trabajo tanto a nivel de la persona afectada como de su grupo de trabajo .
- Inferencias en los circuitos de comunicación o de información .
- Dificultad para concentrarse o mantener la atención .
- Despreocupación por la satisfacción de terceras personas .
- Aumento del Absentismo y de las bajas laborales.
- Aumento de la probabilidad de accidentes de trabajo por desatención negligencia, descuidos instantáneos o voluntarios .
- Finalización de la relación laboral con la empresa: despido, marcha voluntaria o extinción del contrato .

<i>Consecuencias para los empleadores :</i>
• Disminución del rendimiento de trabajo .
• Aumento del absentismo .
• Dificultad del trabajo en grupo o en equipo .
• Problemas de comunicación .
• Deterioro de la calidad de las relaciones interpersonales .
• Sistema de comunicación informal basado en los rumores .
• Pérdida de la producción .
• Descenso de la competitividad .
• Mala Imagen .
• Aumento del absentismo y aumento de las bajas laborales .
• Incremento de la accidentalidad .

4.8. Marco legal del mobbing en Chile.

Actualmente el mobbing no está descrito ni definido legalmente en Chile. Pero, igualmente el acoso en el trabajo es ilegítimo al ser un atentado contra algunos derechos esenciales de los trabajadores como la dignidad personal, la salud e integridad y el principio de no discriminación laboral. Además, como la ley laboral exige que todo empleador debe proteger eficazmente la vida y salud del trabajador, el mobbing, es una forma de incumplir estos deberes legales; ya sea que el empleador acose directamente a sus subordinados o bien sean los colegas de la víctima quienes la acosen: la obligación legal del empleador es prevenir esos ataques. (López, 2007:6)

En realidad las normas legales y administrativas sobre seguridad e higiene en el trabajo vigentes en Chile están mayoritariamente orientadas a la seguridad física de los trabajadores en los procedimientos de trabajo, concentrándose la regulación en las

condiciones sanitarias y ambientales básicas de trabajo y en el uso de implementos de seguridad, sin hacer habitualmente referencia a los riesgos psicosociales en el trabajo.

Sin embargo, el Decreto Supremo N° 40 establece algunos contenidos mínimos del reglamento de seguridad e higiene de las empresas, que pueden entenderse hacen referencia también a riesgos laborales psicosociales originados en la conducta hostigadora de jefes, superiores jerárquicos o colegas, que puedan acosar a uno ó más trabajadores. En efecto, señala el Decreto, el reglamento interno debe establecer las disposiciones de carácter imperativo para el personal y las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad (art. 18°), actos no permitidos al personal por ser riesgosos (art. 19°), se indica que los empleadores deben informar a sus trabajadores de los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto (art. 21°), etc. Todas estas normas pueden aplicarse también para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, - contemplado en el Art. 66 Ley 16.744- que deben funcionar en las empresas o faenas en las que trabajen más de 25 trabajadores, y que está constituido por representantes de la empresa y de los trabajadores, debe por ley observar y vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad en el lugar de trabajo. Aún cuando ni la ley ni la reglamentación administrativa hagan referencia directa a los riesgos psicosociales en el trabajo, los Comités Paritarios también pueden incluir en sus acciones la prevención de tales riesgos, como por ejemplo, prevenir situaciones de acoso laboral.

En suma el acoso laboral en la legislación chilena puede entenderse como un riesgo laboral psicosocial, que cuando ocurre constituye una violación a obligaciones legales específicas del empleador: cuidar la salud e integridad de sus trabajadores y prevenir adecuadamente las situaciones de riesgo en el trabajo, especialmente estableciendo en el reglamento interno de seguridad e higiene que debe tener la

empresa, los riesgos laborales que enfrentan los trabajadores y las medidas de prevención que deben observarse.

Es importante distinguir claramente qué derechos laborales pueden ser vulnerados por el acoso laboral para efectos de definir los instrumentos judiciales y administrativos que actualmente están a disposición de las víctimas, para obtener corrección y reparación.

Constitución Política de la Republica de Chile, Capítulo III / de los derechos y deberes constitucionales.

Artículo 19°. La constitución asegura a todas las personas: **1°** - el derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona. (Inciso 4) Se prohíbe la aplicación de todo apremio ilegítimo. **3°.-** (Inciso 6) La ley no podrá presumir el derecho de responsabilidad penal. (Inciso 7) Ningún delito se castigara con o tra pena que la señale una ley promulgada con anterioridad a su perpetración, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

(Inciso 8) Ninguna ley podrá establecer penas sin que la conducta que se sanciona este expresamente descrita en ella. **16°** la libertad del trabajo y su protección / toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. (Minjus, 1999))

Artículo 5°. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como limite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial que pudieran afectar la intimidad, la vida privada y la honra de estos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en las hayan podido convenir libremente.

El Código del Trabajo en su artículo 5º, modificado por la Ley 19.759, consagra la función limitadora que tienen los derechos inespecíficos, señalando que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales del trabajador, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, vida privada o la honra de éstos. Esta materia ha sido ampliamente difundida por la doctrina laborista moderna en lo que se ha denominado “Ciudadanía Laboral”. El trabajador tiene derechos básicos, entre los cuales uno fundamental es que su vida privada sea respetada, ello significa que el trabajador es un ciudadano más al interior de la empresa y por lo tanto se le deben respetar todos sus derechos básicos.(Walker Errázuriz, 2002: 253)

Código del trabajo, DFL 1, artículo 2º. Reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Son contrarios a estos principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivo de raza, color, sexo, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, descendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En esto se consagran los principios básicos sobre los cuales se sustenta la legislación laboral, ellos son:

1. La función social del trabajo
2. La libertad de contratación, y
3. La no discriminación

Artículo 184° inc 1° (CdT): El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. (ACHS, 2003)

La vía judicial: Del recurso de protección por violación, perturbación o amenaza de una garantía constitucional.

La Dirección del Trabajo de Chile, define los derechos fundamentales (inespecíficos) de la siguiente forma: “Son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos legalmente y protegidos procesalmente”. También pueden conceptualizarse –los derechos fundamentales– como aquellos derechos subjetivos, que corresponden a todos los seres humanos dotados de status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar.

La Dirección del Trabajo establece que en la empresa, dada la situación de jerarquía y subordinación del trabajador, pueden verse seriamente afectadas la intimidad y vida privada del trabajador, el honor y la propia imagen, el pensamiento ideológico (político, religioso, etc.), la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc., derechos todos respecto de los cuales, el trabajador es titular al ser ciudadano.

Se trata pues, de derechos de consagración constitucional que no son estrictamente laborales y que pueden ser ejercidos fuera del ámbito de la empresa, pero también dentro.

La Dirección del Trabajo establece que el titular de estos derechos, –cuando son vulnerados dentro de la empresa– tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir para ello al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos. Para ello deberá acudir a la Inspección del Trabajo competente, que corresponde a aquella en la cual se encuentra territorialmente ubicada la empresa o donde materialmente desarrolla las funciones el trabajador afectado en sus derechos fundamentales.

Con respecto al tema de derechos fundamentales, el Senado expresa que los tiempos en que vivimos exigen hacernos cargo de la ciudadanía laboral que acompaña a cada persona, sea ésta jefe o subordinado dentro de la empresa. El respeto a dicha dignidad debe ser resguardado por la normativa legal vigente.

Desde otro punto de vista, la competencia de buena fe entre las empresas en la economía de mercado actual, exige necesariamente que esta suerte de *dumping* social, que implica el incumplimiento de los derechos emanados de los contratos de trabajo, sea adecuadamente sancionado por los organismos respectivos.

Además el Senado establece la protección de los trabajadores a través de mecanismos efectivos contra las discriminaciones de todo tipo, entre las cuales se cuentan las de género, edad, imagen física, discapacidad, estado civil, entre otros criterios, haciendo efectiva la libertad de contratación sin otra consideración que la aptitud profesional.

También se le otorga importancia, como nación, al resguardo efectivo de los derechos constitucionales de opinión y de asociación al interior de las empresas, y la efectiva protección al honor y la intimidad en el trabajo, prohibiendo los sistemas de control que los perturben y la debida protección de los datos personales y de la vida privada de los trabajadores no atingentes a su trabajo.

El trabajador o trabajadora acosados también pueden presentar un recurso de protección ante una Corte de Apelaciones, para que se corrija y cese el acoso del que son víctimas. Para ello deberá alegar que el acoso del que se ha sido objeto ha afectado el ejercicio de algún derecho constitucional, pidiéndole a la Corte que ordene el cese de la conducta inconstitucional.

Los derechos cubiertos por el Recurso de Protección que pudieran ser afectados por un acoso laboral son el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, el derecho al respeto de la vida privada y pública y a la honra familiar y personal, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia, la libertad de opinión y de información, el derecho de reunirse, la libre elección de trabajo y la libre contratación y el derecho a desarrollar cualquier actividad económica.

Recientemente una Corte de Apelaciones reconoció que una trabajadora había sido acosada como consecuencia de haber ejercido su licencia maternal: se le denegó trabajo y fue objeto de hostigamiento. El empleador fue condenado por la Corte a corregir el acoso. Otro caso de acoso laboral fue acogido recientemente por otra Corte de Apelaciones frente a actos arbitrarios de hostigamiento y persecución que padeció un trabajador en forma permanente para forzar su renuncia.

Pese a estos dos casos recientes en que las Cortes han ordenado corregir prácticas de empleadores constitutivas de acoso laboral, el Recurso de Protección hasta ahora no se ha mostrado como un instrumento adecuado para enfrentar

judicialmente las situaciones de hostigamiento en el trabajo. Se trata de un procedimiento en extremo resumido, diseñado para enfrentar situaciones patentes y flagrantes de violación de derechos constitucionales, que no se detiene a analizar asuntos de derecho sustantivo ni los detalles de la situación recurrida. Usualmente las situaciones de acoso laboral requieren que la víctima presente un grupo diverso de pruebas que dan derecho al acusado como acosador a defenderse, debilitando las pruebas que se le imputan y a la vez presentado las suyas. Probablemente el Recurso de Protección solo sea eficaz en casos evidentes y palmarios de acoso laboral, en los que aparezcan en forma clara garantías constitucionales de la víctima que han sido violentadas.

Por añadidura, el Recurso de Protección solo busca poner fin a la situación inconstitucional que constata, sin que prevea posibilidad alguna de que la víctima obtenga reparación por el daño causado. Para ello la víctima deberá presentar una demanda específica para obtener reparación por lo daños sufridos a consecuencia de un acoso laboral (López, 2007:5)

Demanda judicial por violación de derechos fundamentales en nuevo procedimiento judicial especial

El nuevo procedimiento judicial de tutela de derechos fundamentales en el trabajo, establecido por la ley de reforma 20.087, que entró en vigor en marzo del 2008, establece un procedimiento especial y rápido para resolver los casos en que se atente contra derechos fundamentales de los trabajadores. Esta vía judicial es útil para corregir los casos de acoso laboral en forma rápida y efectiva.

En efecto, con la entrada en vigor de la nueva ley contempla una acción judicial directa para enfrentar casos de violación de derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los casos de acoso laboral que sean atentatorios contra tales derechos.

La nueva ley instituye un procedimiento judicial especial de tutela de los derechos fundamentales, competente para revisar casos en que se alegue que han sido violados los siguientes derechos constitucionales: Derecho a la vida y a la salud e integridad del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; Derecho a la vida privada y a la honra; Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas de los trabajadores; Libertad de conciencia de los trabajadores; Libertad de opinión y de información; Libre elección de trabajo y Derecho a la no discriminación durante la ejecución y término del contrato de trabajo.

Como puede apreciarse casos emblemáticos de acoso laboral podrían ser denunciados bajo este nuevo procedimiento judicial. Sin embargo, este procedimiento solo será competente en los casos en que directamente el empleador sea responsable de acoso laboral, esto es, cuando se trate del abuso de las facultades legales de dominio y dirección que detenta el empleador, que dañe derechos constitucionales de un trabajador de forma injustificada, arbitraria y desproporcionada. Pero en el caso de que sean colegas de la víctima quienes la acosen, sin intervención directa del empleador, podría demandarse judicialmente bajo este procedimiento al empleador que omitió ejercer facultades legales suyas que le hubieran permitido prevenir o detener un ataque u acoso contra alguno de sus trabajadores.

Este procedimiento especial se presenta como más amplio para proteger derechos fundamentales de los trabajadores al admitir que cualquier trabajador u organización sindical pueda demandar la tutela judicial de derechos fundamentales. Si el trabajador directamente afectado presentara la demanda judicial respectiva, la organización sindical de la que forme parte podrá hacerse parte en el juicio. De esta forma se permite que se socialice la preocupación por los derechos fundamentales en el trabajo constituyendo en la práctica una acción pública para denunciar las violaciones contra ellos.

También se establece un rol protagónico de la Inspección del Trabajo en la protección de estos derechos: cuando algún Inspector del Trabajo conozca casos de violación de algunos de estos derechos fundamentales en el trabajo, deberá denunciar los hechos judicialmente, presentando ante el tribunal el informe de fiscalización pertinente, en el que se indican los hechos constatados y la violación de derechos detectada. Las Inspecciones del Trabajo podrán hacerse parte en el juicio que se inicie basado en sus constataciones. Adicionalmente la nueva ley ordena que la Inspección del Trabajo agoten las posibilidades de corrección directa de las infracciones constatadas mediante mediación antes de efectuar la denuncia judicial, como forma de intentar por vía directa que el abuso o vulneración de derechos cese antes del procedimiento judicial.

La nueva ley aumenta el rol preventivo del juez al establecer que de oficio o a petición de parte, deberá resolver como primera medida de un juicio de tutela de derechos fundamentales la suspensión de los efectos del acto impugnado como violatorio de tales derechos, cuando aparezca que se trata de lesiones de especial gravedad o si pueda causar efectos irreversibles. La suspensión ordenada por el juez deberá ser cumplida por la empresa bajo apercibimiento de multa. Esta norma le otorga al nuevo procedimiento una naturaleza ágil, idónea para enfrentar situaciones de emergencia que no toleran dilaciones.

Además este procedimiento está diseñado para suavizar la carga de la prueba que habitualmente debe sobrellevar el denunciante: cuando los antecedentes aportados resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, el empleador denunciado deberá explicar los fundamentos de las medidas que tomó y probar su proporcionalidad. Esta norma resulta especialmente útil respecto de los casos de acoso laboral en los que, como ya hemos dicho, obtener prueba suficiente suele ser un obstáculo para obtener la sanción y corrección del hostigamiento.

Será un juicio rápido: el juez deberá decidir con el mérito de los antecedentes expuestos por las partes en una misma audiencia y dentro de los cinco días siguientes si se vulneraron los derechos fundamentales denunciados.

Por último el juicio pretende tener un efecto reparatorio efectivo: la sentencia que declare que existió lesión de derechos fundamentales deberá ordenar el cese inmediato de dicha conducta bajo apercibimiento de multa. Asimismo, indicará las medidas concretas que deba realizar el empleador para reparar las consecuencias de la vulneración de los derechos constitucionales. También bajo apercibimiento de multa. Por añadidura, el juez velará para que la situación no vuelva a producir ataques contra derechos constitucionales.

Proyecto de Ley Mobbing.

ARTÍCULO ÚNICO.- Agrégase el siguiente Título VII al Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo denominado “De las prácticas que constituyen acoso laboral y de sus sanciones”:

Titulo VII

Artículo 183 bis A.- El acoso laboral, llamado también psicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana.

Para efectos de este Código se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste.

Artículo 183 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, deberá denunciarlas en un plazo de 60 días hábiles contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral podrán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar las sanciones que a continuación se expresan.

Artículo 183 bis C.- El acoso laboral será penado con multa a beneficio fiscal de 10 a 50 a UTM, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales.

Artículo 183 bis D.- La comisión de un acto que importare una práctica de acoso laboral debidamente acreditada, se entenderá como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

En consecuencia, el trabajador quien hubiere sido víctima de acoso laboral, podrá ejercer el derecho que se le confiere en el artículo 171, cuando el acosador laboral sea el empleador, o quien lo represente en conformidad al artículo 4 de este Código.

2.- Algunos aspectos del Proyecto de Ley sobre Acoso Laboral.

Señala el texto del proyecto que: “El acoso laboral, llamado también psicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana”.

En efecto, las consecuencias del acoso laboral atacan directamente el centro íntimo de la persona humana, es decir, su dignidad. De este modo y considerando el carácter polivalórico de esta garantía constitucional reconocida por la Constitución de 1980, se puede establecer que afecta la integridad física y psíquica, bienes jurídicos con protección de la Carta Fundamental en su artículo uno, pues, no puede concebirse la existencia de integridad en los términos de lo que la organización Mundial de la

salud reconoce como tal, si la persona se encuentra sometida a actos que la menoscaban moralmente. En este mismo aspecto la vida misma corre peligro, dado que la consecuencia extrema del acoso moral es la muerte. En si misma la vida se desvirtúa en su esencia como tal si la persona vive sometida a violencia física o moral o ambas. No podríamos reconocer como vida la de las personas retenidas en los campos de concentración nazis o en el actual Guantánamo, menos aún si con un burdo pretexto se acepta e institucionaliza la tortura, como ha sucedido en el Congreso Norteamericano.

Otros derechos fundamentales agraviados por el mobbing o acoso en el trabajo son precisamente aquellos que dicen relación directa con él como la “libertad de expresión”, el “derecho a sindicalización”, a la “seguridad social”, a la “igualdad ante la Ley o igualdad de trato”. En fin, todas las libertades civiles a la que los trabajadores tienen derecho por las leyes nacionales y normas de Derecho Internacional Público se desvirtúan completamente si no tienen el ingrediente jurídico de la Dignidad de la Persona y el Derecho a su honor y al de su familia.

3.- Una consecuencia necesaria.

Lo expresado anteriormente nos lleva a reflexionar en el sentido que el acoso moral constituye actos ilícitos, en forma de acción u omisión, destinados a causar daño a la persona de otro vinculado por una relación laboral, sea en el plano de la verticalidad jerárquica o en los planos horizontal o ascendente. Al respecto el mismo proyecto reconoce el alcance perverso del acoso moral al señalar que ello ocurre cuando los acosadores hacen o dicen violencia psicológica extrema. Veamos: “ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo”.

El carácter de estos ilícitos no solo viola los derechos fundamentales, sino, que adquieren un carácter doloso indiscutible. El acosador se prepara, planifica, busca los centros de dolor más agudos y actúa con una sofisticación aberrante propia de un

psicópata, sino, que además se plantea un propósito. La destrucción de la personalidad de su víctima.

En este planteamiento se manifiesta la ausencia de una forma de actuar que es la omisión. Se sabe por la doctrina penal que las formas de acción son dos: haciendo y omitiendo. En las relaciones laborales es posible establecer que el aislamiento del acosado puede producirse por omisión. Verbigracia: no se le saluda, no se le ordena, no se le considera como funcionario activo, incluso no se le da trabajo asunto que el Código del ramo ya ha previsto y ha señalado este asunto como una obligación del empleador: dar trabajo efectivo.

Al no señalar esta fuente de agresión el Proyecto de Ley deja un gran campo abierto a la duda jurídica. Más aún cuando tratándose de una materia que sanciona una ilicitud su interpretación debe aplicarse en modo restrictivo. Corresponde, entonces, enfatizar la inconsecuencia del proyecto que debido a la omisión de este elemento jurídico entrega una perspectiva incorrecta de aplicación.

4.- El “carácter extremo”.

Con poca fortuna el Proyecto emplea el vocablo “extremo” para referirse a una cualidad de la agresión moral en el trabajo. Al respecto goza dicha expresión de una subjetividad del mismo tenor y deja a la Jurisprudencia la aplicación de la extensión, la que indudablemente se conjugará con la de “grave” empleada por el legislador en la extensión normativa. ¿Qué entiende el legislador? ¿Extrema es más que grave? ¿Es igual o poco menor que grave? Si nos atenemos a lo expresado por las causales de término inmediato del contrato de trabajo, especialmente el art. 160, observamos que la mayor extensión que se exige es la de “grave”. Introducir vocablos nuevos en el léxico jurídico acarrea problemas serios de aplicación de la norma y obliga a la Jurisprudencia a “colaborar” con la función legislativa.

5.- El problema de la premeditación.

Al expresar el Proyecto la oración: “premeditadamente o no”, haciendo referencia a las acciones de acoso moral, confunde la intérprete desde que las acciones que alude son necesariamente premeditadas, y en caso de no serlo, los requisitos de “sistematización”, “habitualidad” o “recurrencia” dejarían de serlo entrando a integrar la calificación de acoso moral, también los actos espontáneos de mal humor, de falta de educación o conductualidad social que no tienen un propósito perverso o no se mantienen en el tiempo. Estimo que la premeditación es parte inherente de la perversión del acosador y de ningún modo puede entrar a confundirse con los estados de ánimos temporales productos del tráfago febril de la vida moderna, todo lo que evidentemente no significa aceptarlos pero que pueden ser sancionados por la vía del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

6.- Un problema de geografía.

El proyecto tiene otro punto discutible y se refiere al hecho que reduce los actos de mobbing o acoso moral en el trabajo al lugar geográfico cuando señala: “y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste.”

La pregunta que salta al foro es: ¿qué pasa con los actos de acoso que se realizan en el exterior del lugar de trabajo, pero que tienen su origen en las relaciones laborales? En este caso, en la forma en que se encuentra redactado el Proyecto quedan irremediabilmente fuera de la calificación de acoso moral y de sanción. No obstante, la doctrina, administrativa y judicial, son armónicas en expresar que constituyen acciones relacionadas con el trabajo, a lo menos indirectamente, los hechos que produciéndose fuera del recinto de trabajo tienen su inicio en la relación laboral, o sea en el interior de la empresa. Doctrina que pareciera ser más consecuente con la magnitud del ilícito, sus consecuencias y el propósito de la Ley de evitarlas.

7.- Finalmente.

En cuanto a la sanción, no se debe olvidar que se trata de acciones u omisiones graves, “extremas” según se señala y que revisten las características del dolo, en cuanto son efectuadas de mala fe y con un propósito perverso, consecuentemente, el legislador debe ajustar la sanción a la gravedad del Daño personal, social y económico que causa esta mala práctica laboral y que sume, cada día, a cientos de nacionales en la desesperación causando un perjuicio a nuestra sociedad irreparable por su naturaleza anti ética, ilícita e injusta, lo que implica dictar un castigo inhibitorio a fin de recuperar la salud psíquica o evitar el posible Daño de al menos dos millones de trabajadores.

Regulación legal a nivel internacional.

El primer país en contar con una legislación respecto al Mobbing es Suecia, le preceden otros como Canadá, Francia, Alemania, Bélgica y Noruega.

Suecia: adoptó en septiembre de 1993 un reglamento sobre el acoso moral, donde declara que el empresario tiene la obligación de organizar el trabajo previniendo el acoso moral con una detección precoz, actuando sobre el caldo de cultivo del Mobbing (prevención primaria). En caso de aparición de casos de Mobbing debe adoptar medidas correctoras y apoyar y tratar a las víctimas.

Bélgica: La ley belga del 11 de junio del 2002, relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo dispone las medidas preventivas para evitar estos comportamientos violentos. El acoso ya fue tipificado como delito desde la modificación del código penal de octubre de 1998, pero faltaban unas disposiciones legales que legitimaran el plan de prevención. Se crea la persona de confianza, obligatoria en todas las empresas, la cual puede ser un miembro del personal de la empresa o ajena a ella, aunque

consideran preferible que sea un miembro de la empresa porque tendrá un mejor conocimiento de esta, sobretodo si el consejero de prevención es de un servicio externo. La persona es designada por el empresario después de haber obtenido el acuerdo del comité de la empresa y su función es la de ayudar al consejero de prevención en los casos de acoso moral, sexual o de violencia detectada en la empresa.

El consejero en prevención es una persona externa o interna de la empresa, según el número de trabajadores. Este consejero debe estar especializado en los aspectos psicosociales del trabajo y no será el médico del servicio de prevención. Dentro de las funciones del consejero están: colaborar en el análisis y evaluación de riesgos en la empresa, colaborar en los estudios de los casos de acoso moral, sexual o de violencia y proponer al empresario medidas correctoras para poner fin a estas conductas. Si el empresario no reacciona y no corrige las deficiencias, el trabajador debe llamar a la inspección del Trabajo inclusive contra la voluntad del consejero en prevención. (Vogel, 2002)

Esta ley privilegia la solución amistosa dentro de la empresa y anima a la conciliación por medio del consejero, específicamente competente en la psicología del trabajo y la persona de confianza. Si esta vía fracasa se puede ir a la inspección del Trabajo o a los tribunales, usando la Ley jurídica del 11 de junio 2002, Bélgica, de protección contra la violencia moral o sexual en el trabajo.

Noruega: Consta con una ley de ambiente de trabajo de 1997, que establece en su artículo 12° refiriéndose a las condiciones generales de planificación del trabajo, que “ la tecnología, la organización del trabajo, su ejecución, horario y regímenes salariales deberán estar organizados de tal forma que no se expongan los trabajadores a efectos físicos o mentales adversos y de forma que se garantizan sus posibilidades de ejercer sus derechos y se aseguren que sus

condiciones de seguridad no se perjudiquen”. Además se establecen dos principios generales relacionados al empresario, los cuales consisten en que el empresario tiene que planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica del trabajo. Y el otro principio dice que, el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas. Para cumplir con estos principios el empresario debe cumplir con procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores; debe adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizar un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo; y por último, que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o de apoyo inmediato. Todo esto hace total y absolutamente responsable al empleador, el cual debe considerar todas estas medidas para implementarlas en su política interna y procedimientos de trabajo.

4.9 La perspectiva de género.

El género es una categoría transdisciplinaria, que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicas y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad. Las elaboraciones históricas de los géneros son sistemas de poder, con un discurso hegemónico y pueden dar cuenta de la existencia de los conflictos sociales.

La problematización de las relaciones de género logró romper con la idea del carácter natural de las mismas. Lo femenino y lo masculino no se refiere al sexo de los individuos, sino a las conductas consideradas propias femeninas o masculinas. O sea, puede entenderse como una explicación acerca de las formas que adquieren las relaciones entre los géneros”. (Gamba, 2008:17)

Antes que todo, hay que distinguir entre sexo y género para una mejor comprensión del problema. Cuando hablamos de sexo, nos referimos a las diferencias biológicas o anatómicas entre la mujer y el hombre. Al hablar de género nos referimos a las aptitudes, cualidades, capacidades, valores, ideas, entre otras, que asignamos a cada sexo culturalmente. El género es por lo tanto, la construcción social o cultural basada en la diferencia biológica, o el comportamiento esperado de hombres y mujeres en un lugar determinado.

Naila Kabeer (1994) ha planteado que estas relaciones de poder entre los géneros derivan de acuerdos gestados en instituciones sociales como el hogar, el mercado, el Estado y la comunidad. Esta situación ocurre en todo contexto laboral y muy fuertemente en el ámbito de la enfermería, donde hay roles determinados, dependiendo del sexo, en donde las funciones están establecidas y realizadas sin cuestionamiento, debido a que han sido instauradas a través del tiempo, acorde a pautas de socialización y normativas propias de cada institución.

Un enfoque que permite comprender las diferencias en razón de género, es el estudio de la socialización de género, lo que se refiere a que en el aprendizaje de determinados roles, ayudan agentes sociales como la familia y los medios de comunicación.

Según Giddens, las diferencias de género no están determinadas biológicamente, sino que se producen culturalmente. Desde esta perspectiva las desigualdades de género aparecen porque los hombres y las mujeres son socializados en roles diferentes en donde agentes de socialización contribuyen al mantenimiento del orden social, ocupándose de extender la socialización de género en las nuevas generaciones. Por lo mismo se establecen estándares de comportamiento, a los cuales hay que adaptarse y posicionarse en el mundo social. Van a existir pautas de comportamiento que resultan familiares y acordes, cuando son realizadas por

individuos del sexo que se espera que realice determinada acción. Ello contribuye decididamente en la desigualdad de género. (Giddens: 2002).

La desigualdad de género no es la única relación de inequidad en la que viven mujeres y hombres, este enfoque evita las generalizaciones universalistas que caracterizan a los planteamientos estructuralistas en torno a la opresión de las mujeres (los cuales consideran que ésta es consecuencia del modo de producción capitalista o de un patriarcado mundial), al tiempo que contribuye a:

- a) Extender el concepto de relaciones sociales más allá de la producción de objetos y mercancías, hasta incluir la producción y el cuidado del cuerpo y la vida humana: procreación, cuidado de las criaturas, personas enfermas y ancianas, junto con la reproducción diaria de la fuerza de trabajo.
- b) Teorizar las relaciones de la vida cotidiana y sus interconexiones con las relaciones de reproducción y producción, en el marco de la economía local y mundial.
- c) Dejar de considerar a las mujeres como categoría aislada –tal como las enfoca la estrategia Mujer en el Desarrollo- y centrarse en el análisis de las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres que ubican a éstas como grupo subordinado en la división de recursos y responsabilidades, atributos y capacidades, poder y privilegio.

Las inquietudes de género como categoría social, han sido una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo. Esta categoría analítica surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en que lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica.

Gerda Lerner, autora de “La creación del patriarcado” de 1990 en su investigación sobre la formación del patriarcado del Próximo Oriente entre los años

3.100 al 600 A. C., retomó la teoría donde la dejó Millet et, definiendo el patriarcado como relación social entre los sexos, pero quitándole la dimensión política que Millet le había dado, luego volvió su mirada hacia la dominación masculina de la sexualidad. (Gomariz, 1992)

La perspectiva de género, en referencia a los marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica:

- a) Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social, y discriminatorias para las mujeres;
- b) Que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- c) Que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

4.10 Las vías institucionales para enfrentar el acoso laboral en Chile.

Si se trata del acoso laboral como un riesgo psicosocial del trabajo, la víctima deberá ceñirse a los procedimientos previstos en el sistema de salud ocupacional, esto es, obtener la cobertura del seguro legal contra accidentes y enfermedades profesionales hasta lograr el restablecimiento del malestar provocado por el hostigamiento del que fue objeto.

Paralelo a ello, la víctima también puede considerar el uso de otros medios administrativos y judiciales para obtener la suspensión de la conducta acosadora y/o posibles reparaciones por el daño causado. Para ello puede utilizar algunos de los siguientes medios institucionales:

a.- Denuncia administrativa ante Inspección del Trabajo

En Chile la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la legislación en materia laboral es la Dirección del Trabajo que, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N°2, del 30 de mayo de 1967).

La víctima de acoso laboral puede acudir a la Inspección del Trabajo competente a hacer la denuncia correspondiente. Si se constata que hubo una acción contra su dignidad, o no se protegió efectivamente la salud e integridad del trabajador víctima se podrá aplicar una multa al empleador por no cumplir su deber legal de cuidar la vida y salud del trabajador o por atentar contra su dignidad.

El problema es la dificultad de constatar el acoso laboral: como conducta compleja está conformada por una serie de actos reiterados de hostigamiento, sutiles o directos, que se han prolongado en el tiempo, por lo que la víctima debe reunir gran cantidad de prueba, especialmente colegas o compañeros de trabajo que acrediten el maltrato del que fue objeto el denunciante. Es posible que exista miedo a denunciar al empleador y también de atestiguar en su contra, si bien la actuación del inspector del trabajo debe ser reservada y no exponer a los trabajadores a represalias contra los trabajadores que cooperaron en el procedimiento inspectivo.

Por añadidura, la función esencialmente punitiva y no preventiva de la sanción que aplica un inspector del trabajo suele hacerla ineficaz para enfrentar debidamente una situación de acoso. Probablemente la existencia de un sindicato pueda servir como protección y contención de prácticas ilegales de acoso en los lugares de trabajo, especialmente mediante la prevención y vigilancia de situaciones que pudieran llegar

a constituir hostigamiento. En esos casos, la intervención de un inspector del trabajo puede ser un recurso adicional que refuerza la acción sindical contra el acoso laboral.

Además, el inspector no tiene facultades legales para ordenar al empleador la aplicación de medidas contra los acosadores ni mucho menos puede decretar medidas y correcciones que deba implementar un empleador. Tampoco puede establecer reparaciones a favor de la víctima. El inspector solo está facultado legalmente para constatar infracciones a la ley y aplicar multas cuando corresponda.

Una dificultad adicional enfrenta la acción inspectiva frente al acoso laboral: al no haber una definición legal específica, el acoso denunciado puede calificarse como una situación de infracción del deber de cuidado general del empleador de la salud e integridad de sus trabajadores, como una mala aplicación del reglamento interno de seguridad e higiene o bien como una violación a derechos fundamentales de un trabajador. En realidad hasta ahora la Dirección del Trabajo carece de un procedimiento especial y sistemático para acoger e investigar las denuncias de acoso laboral: probablemente las que se reciben son tramitadas de distinta forma, investigadas de distinta manera y multadas también por distintos motivos, o no son recepcionadas. (López, 2007:7)

b.- Renuncia al trabajo con derecho a demandar indemnización por término de contrato

También es posible que el trabajador o trabajadora víctima de acoso laboral opte por el recurso extremo de auto despedirse, demandando indemnización por término de contrato de trabajo a su empleador, tal y como establece la ley laboral en el Art. 171 Código del Trabajo, aduciendo que el acoso laboral que sufrió fue resultado de un notable abandono de los deberes legales del empleador y que por tanto constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato de trabajo le impone al empleador. Si el empleador es el acosador directo, el trabajador víctima también puede auto despedirse invocando como causal la falta de probidad del

empleador, lo que le da derecho a demandar indemnización por término de contrato de trabajo.

Esta vía es ingrata para la víctima de acoso laboral: la obliga a perder su empleo y a demostrar en juicio que efectivamente ha sido objeto de acoso laboral. Además la reparación que pueda obtener dependerá de los años de servicios que haya logrado reunir en su último trabajo: si lleva menos de un año trabajando no tendrá derecho a indemnización por término de contrato de trabajo.

Ahora bien ¿es posible que el trabajador que padeció un acoso laboral pueda demandar a su empleador para obtener reparación de los daños sufridos? La doctrina jurídica reciente ha debatido sobre esta posibilidad, afirmando que en el caso concreto de que se verifique un acoso laboral se trataría de un incumplimiento del empleador a sus obligaciones que emanan directamente del contrato de trabajo, por tanto podría pedir el trabajador acosado reparación del daño que le ocasionó tal incumplimiento en el procedimiento judicial laboral, para opinión jurídica en cambio, afirma que el acoso laboral sería un ilícito extra contractual, esto es, originado en un hecho externo al cumplimiento del contrato de trabajo, y que por tanto debiera demandarse su reparación en un juicio civil ordinario y no ante un juez laboral. (Gamonal, 2004: 103).

Otra Institución en Chile que acoge a los trabajadores denunciantes y les presta ayuda y asesoría es la Vicaría de Pastoral para los trabajadores VPT.

c. Vicaría de Pastoral para los trabajadores VPT.

Es una institución del Arzobispado de Santiago dependiente directamente del Arzobispo de Santiago. Creado en Marzo de 1977 por el entonces Arzobispo de Santiago, Cardenal Raúl Silva Henríquez, su objetivo es la evangelización de los trabajadores de la Arquidiócesis de Santiago.

La misión fundamental de la VPT es la evangelización del mundo del Trabajo a través de la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores, en el marco de la Doctrina Social de la Iglesia.

Desde sus inicios la VPT, se ha constituido en un espacio de encuentro y vinculación del mundo del trabajo y la Iglesia. Ámbitos de trabajo, ámbito laboral y sindical, mujeres trabajadoras, jóvenes trabajadores

V. Marco Metodológico

En esta sección se presenta la metodología seleccionada para el desarrollo de la tesis: actividades y estrategias seguidas para dar consistencia a los objetivos centrales del tema de estudio. El objetivo de esta investigación es conocer las vivencias y consecuencias en las víctimas de mobbing según sexo y saber si han necesitado atención médica o psicológica para superar esta situación. Para ello la metodología a utilizar en esta investigación es de tipo cualitativo, por la amplitud y pluralidad de criterios que esta nos permite trabajar y así obtener desde el relato de los entrevistados la información necesaria para lograr el objetivo de esta investigación.

La investigación no busca generalizar los resultados obtenidos, sino que analizar de manera sistemática la información obtenida de las entrevistas para poder generar conclusiones, tanto para efectos de esta investigación como en situaciones semejantes al contexto estudiado

Seleccionar dentro de las diversas alternativas, es uno de los pasos más importantes y decisivos en el desarrollo de un estudio, dado que el camino correcto lleva a obtener los resultados necesarios, que satisfagan los objetivos inicialmente planteados.

El proceso tiene como primer paso realizar una investigación bibliográfica que lleve a la aplicación de la mejor técnica, obteniendo resultados que se enlacen con el punto neurálgico de la investigación.

Por ello, la metodología que más le compete es la cualitativa. Una de las ventajas de esta metodología es que puede ser usada para la producción de información. Se presenta, asimismo como la técnica más idónea para conocer la

realidad social de trabajadores, funcionarios de salud, acosados laboralmente, mediante el análisis del discurso.

Para comenzar se realiza una descripción de los conceptos de metodología cualitativa y de las razones por las que se decide abordar esta técnica. Luego, se realiza un análisis de las técnicas aplicadas a la investigación y de la muestra.

5.1 Tipo exploratorio.

Tomando en cuenta que la problemática a estudiar en términos de cuáles son las vivencias y consecuencias en las víctimas de mobbing según sexo y saber si han necesitado atención médica o psicológica para superar esta situación, podemos concluir que ello es un tema poco estudiado a nivel nacional, por lo cual se ha adoptado un tipo de estudio de carácter exploratorio - descriptivo, ya que: “ los estudios de tipo exploratorios tienen por objetivo examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (Hernández Sampieri J., y Otros, 2003: 115). También sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos”. (Hernández Sampieri J., y Otros, 2000: 58).

Se adscribe a investigaciones de carácter descriptivo. Es un diseño que no busca traducir culturas, ni tampoco una acción participativa o un estudio de tipo histórico. Krause, define este tipo de estudios, “como aquellos que pueden dar lugar a ideologías descriptivas, además de ofrecer elucubraciones descriptivas acerca de un fenómeno constatado” (Krause: 1995). Ello, en cuanto: “busca especificar las propiedades importantes de personas, grupo, comunidad o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (Hernández Sampieri J., y Otros, 2000: 60). “Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos que son de interés del investigador, su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas, sino decir cómo es y se manifiesta el fenómeno objeto de su estudio”.

(Hernández Sampieri et. al., 2000: 61). Por lo cual esta investigación nos entrega información sobre los significados, conocimientos, percepciones y creencias que guían a las personas aquí entrevistadas.

Esta investigación no pretende alcanzar un nivel de generalización a partir de los casos con los que se trabajara.

5. 2. Enfoque Cualitativo.

La metodología cualitativa implica una mayor profundización en los procesos, es decir, concibe lo que pasa en la sociedad no como externo o previamente dado a los sujetos, sino que se va configurando de manera constante y dependiente entre, con y para los individuos y sus circunstancias. La importancia de la metodología cualitativa en la realización de trabajos donde se desea conocer el impacto de las propuestas productivas a sectores definidos de la sociedad, estriba en que:

a) Aborda los significados y las acciones de los individuos y la manera en que éstos se vinculan con otras conductas, mediatas o inmediatas, o bien las formas en que éstas son generadas o modificadas;

b) No sólo logra explicar los fenómenos sociales sino que aspira comprenderlos en términos de factores sociales, percepciones y diferentes formas y niveles de información; y,

c) Sus métodos no delimitan a priori los posibles hallazgos y sus rangos de variación, sino que describen, analizan y exploran realidades existentes o incluso aquellas que no se tenían en cuenta o no se conocían según los determinantes específicos de cada caso, lo que aumenta la agudeza analítica del fenómeno a estudiar.

El enfoque cualitativo se ajusta al modelo descrito por Krause según la cual se abarca desde el ordenamiento de los antecedentes, hasta la selección de muestra y análisis de datos. (Krause: 1995)

Uno de los roles fundamentales de la metodología cualitativa, es precisamente la manera en que los seres humanos partícipes de una muestra perciben un fenómeno. Se apela principalmente a la serie de ideas y conductas posteriores que pueden desencadenarse frente a un estímulo. Se trata de inferir ciertas tendencias conductuales que se producen a partir de las ideas, las emociones y los sentimientos que se generan en ellas.

La metodología cualitativa nos permite describir las cualidades de un fenómeno, como en el caso de esta investigación es el mobbing. En este sentido, el investigador cualitativo interactúa con los sujetos en estudio, comprendiéndolos a partir de su propia perspectiva, colocando entre paréntesis las ideas preconcebidas y los propios prejuicios. “La frase metodología cualitativa se refiere a su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. (Taylor, S. y Bogdan. R., 1986: 20)

Los métodos cualitativos parten del supuesto básico de que el mundo social está construido de significados y símbolos. De ahí que la intersubjetividad sea una pieza clave de la investigación que desarrollaremos y punto de partida para captar reflexivamente los significados sociales e individuales de las víctimas de Mobbing.

En los métodos de investigación cualitativos los investigadores no sólo tratan de describir los hechos sino de comprenderlos; mediante un análisis exhaustivo y diverso de los datos y siempre mostrando un carácter creativo y dinámico.

Lo antes expuesto se puede comprobar en la definición de Investigación Cualitativa de Rojo Pérez: “La Investigación Cualitativa es un tipo de investigación formativa que cuenta con técnicas especializadas para obtener respuesta a fondo acerca de lo que las personas piensan y sienten. Su finalidad es proporcionar una mayor comprensión acerca del significado de las acciones de los hombres, sus actividades, motivaciones, valores y significados subjetivos ” (Rojo Pérez N, 2002)

Según las características de la metodología cualitativa, expresadas por Taylor y Bodgan en su libro “introducción a los métodos cualitativos de investigación” de 1994. La metodología utilizada en esta investigación entrega validez por la proximidad de los investigadores a la realidad estudiada, es decir las víctimas de Mobbing. Además permite a los investigadores incorporar hallazgos que no se habían previsto al momento de comenzar la investigación.

5.3- Diseño de la investigación .

El diseño de la presente investigación será de tipo no experimental, en cuanto a que no busca manipular deliberadamente las variables. Es decir, no se intervienen las variables independientes, sino que, por el contrario se describe el fenómeno tal y como se da en su contexto natural para después analizarlos, como señala Sampieri: “no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos se observan en su ambiente natural” (Hernández Sampieri J., y Otros, 2003: 267).

Es también un estudio de tipo empírico, entendiéndose el conocimiento empírico, como aquel conocimiento que esta basado en la experiencia, para esto será necesario el contacto con los afectados y obtener la información desde el relato de ellos.

En el caso concreto, la investigación se diseñó habida consideración se los siguientes factores:

- Selección de las técnicas de investigación.
- Selección de la muestra.
- Plan de Análisis.



5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.

La investigación utiliza métodos y técnicas de investigación generalmente aceptados. De ahí que se centra en las técnicas de investigación. Entre estas técnicas, tenemos:

5.4.1. La entrevista: una ventana al discurso individual

De las técnicas de recolección de datos expuestas por Mariana Krause, la entrevista y la revisión de documentos, fueron las utilizadas para la investigación. (Krause, 1996:33)

Según Krause, las entrevistas no deben presentar una estructura estándar, sino que deben asemejarse lo más posible a una “situación de la vida cotidiana”, como una conversación de carácter coloquial, aunque con una estructura previamente definida. Una mezcla entre cuestionario y conversación.

La entrevista es considerada como uno de los pilares en la investigación cualitativa. Según el sociólogo chileno Héctor Cárcamo en su texto “Consideraciones respecto a la técnica e entrevista en la investigación social”, la entrevista es el principal método de producción de datos verbales dentro de la investigación cualitativa. (Cárcamo, 2005)

Dentro de los tipos de entrevista, Cárcamo aclara que para las investigaciones de orden científico las entrevistas siempre son de profundidad, diferenciándolas de las encuestas o cuestionarios, puesto que, “los cuestionarios o encuestas son constructores de respuestas, la entrevista construye discurso: en este sentido podemos decir que la entrevista corresponde a un método creativo por cuanto el investigador no predefine nada del sujeto entrevistado.”. (Cárcamo, 2005)

Para los fines requeridos, el tipo de entrevista utilizado fue la semi estructurada que tiene por característica principal una plena libertad discursiva del sujeto entrevistado, pero basada en una pauta de temas que el entrevistador maneja.

Los temas se plantean de manera muy amplia, otorgándole a la entrevista un carácter de dialogo libre de los temas presupuestados, los que aparecen en la conversación de manera explícita e implícita.

Por último, se debe tener muy presente la meta exploratoria como elemento inicial de la entrevista. Es decir, la entrevista toma un rol de complementariedad con el tema investigado, puesto que funciona como fuente principal de datos.

5.4.2. Cuestionarios

En una primera etapa se utilizó un cuestionario de administración directa, para poder confirmar que los casos a estudiar correspondan a víctimas de Mobbing. “Cuestionarios de administración directa, corresponde a cuando el encuestado lo llena el mismo, se le proporciona directamente mediante un encuestador encargado de dar todas las explicaciones necesarias “(Quivy, Campenhoudt, 1992:181)

Al caso concreto se utilizó se el cuestionario Ivapt- Pando. La utilización de uno de estos cuestionarios es sólo para poder obtener una muestra que realmente cumpla con las características de Mobbing. (López García, 1997)

La versión española de este cuestionario incorpora 15 con ductas más, según un estudio realizado por el instituto de Psicoterapia e investigación Psicosomática de Madrid, en el detectaron estrategias de acoso que no estaban presentes en el cuestionario de Leymann.

El cuestionario de estrategias de acoso psicológico en el trabajo, en cierta forma, similar a otros cuestionarios, con la diferencia que cada uno de los acontecimientos encuestados constituye un micro-trauma específico que daña la autoestima, dignidad y sentido de competencia de quien lo sufre. Los sujetos en estas circunstancias acaban por desarrollar diferentes síntomas psicológicos y psicosomáticos, fenómeno inicialmente puesto de manifiesto por Leymann, y corroborado después por otros autores (Piñuel, 2001; González de Rivera, 2002, 2003).

El IVAPT, se inició con un listado de 94 items. Una primera revisión lo redujo a 47. Pasó por un proceso de validación de expertos de España, Chile, Honduras, México, Perú y Venezuela. Permite diferenciar tres valoraciones:

- 1) Presencia de Violencia Psicológica en el Trabajo.
- 2) Intensidad de la Violencia Psicológica.
- 3) Acoso Psicológico en el Trabajo

5.5 Descripción de la muestra.

Según el Enfoque Metodológico de esta investigación, el muestreo fue *No Probabilístico*, lo cual quiere decir que se tratará de “un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación ” (Hernández, R.; Fernández, C. Baptista, 2003: 306); que es propio de una investigación cualitativa.

Criterios de selección de la muestra.

Los criterios de selección definidos por el equipo investigador fueron:

- ❖ Género. (el cual se abordara como diferencias de sexo)
- ❖ Rango de edad.
- ❖ Entorno.

Siguiendo a una de las autoras que ha realizado uno de los estudios más acabados, seguiremos las variables de los estudios considerados por la psiquiatra Marie France Hirigoyen, según la cual, pueden ser determinantes para establecer un ambiente propenso al mobbing.

- ❖ **Género.** El término fue acuñado por primera vez por el sexólogo neozelandés, John Money, en 1955, quien propuso el término “papel de género” para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres. Sin embargo, no es sino hasta 1968 cuando Robert Stoller, en su obra “Sex and Gender” esclareció

la diferencia conceptual entre sexo y género, al incorporar el término “identidad de género”.

Los sistemas de género se entienden como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas”. (Barbieri, 1992) Desde estas referencias conceptuales pueden examinarse distintos planos del conocimiento acumulado en la materia. De modo amplio podría aceptarse que constituyen reflexiones sobre género todas aquellas que se hicieron en la historia sobre las consecuencias y significados que tiene pertenecer a cada uno de los sexos.

❖ **Edad.** se refiere al rango cronológico en el cual la persona se ubica. En este estudio se tomarán cuenta el número de años cumplidos por el profesional. Los rangos considerados son los siguientes, entre 20 y 60 años, dicen relación con algo que en psicología se denomina Ciclos vitales: Como es del caso, ello influye en la manera que perciben y el trabajador (a) da significado a su experiencia laboral: Erikson, postulaba la existencia de ocho fases de desarrollo que se extendían a lo largo de todo el ciclo vital. Cada fase comprende ciertas tareas o funciones que son psicosociales por naturaleza. Aunque Erikson les llama crisis por seguir la tradición freudiana, el término es más amplio y menos específico. En el caso de los funcionarios de salud que integran la muestra del estudio. Según Erikson, éste sería básicamente el segmento de edades fluctuantes entre 20 y 40 años de edad, que se caracterizaría principalmente por el hecho de desempeñar un trabajo y el hecho de formar una familia con una pareja estable. (Erikson: 1974)

❖ Entorno.

Según, Piñuel, El mobbing es un problema viejo como el mundo. Lo que es nuevo es cómo las modernas condiciones del entorno laboral están favoreciendo que un número creciente de trabajadores, y sobre todo de trabajadoras, están siendo sometidos a un tipo de maltrato psicológico continuado. Hay tres causas según el autor que explican esta modificación en el entorno laboral. Por un lado el impacto del ingreso de la mujer en pie de igualdad en el mercado laboral; por otra parte el peso que tiene en la economía el sector terciario, que es intenso en relaciones humanas, y un tercer factor es la precarización en el empleo, sobre todo entre los jóvenes, que a veces tienen que soportar cualquier cosa, aunque también se da entre los trabajadores de cierta edad, que ven el abismo del paro a los 45 ó 50 años, que puede convertirse en un abandono de la vida activa.(Piñuel, 2006)

Fases:

- Se aplicó el cuestionario de aplicación directa a 86 de los 124 funcionarios que ejercen funciones en un consultorio de la Región Metropolitana, a los cuales se les explicó que las conductas descritas en el cuestionario corresponden a características del Mobbing o acoso Psicológico laboral.
- Luego se les pidió que contestaran si ellos habían sufrido o sufrían en la actualidad de alguna de esas conductas y a la vez se les pidió que anotaran por cuanto tiempo habían o estaban sufriendo de ellas.
- Posteriormente, se entablaron entrevistas con quienes cumplían con el perfil. Para las entrevistas sólo se seleccionó a los funcionarios que han sufrido de este tipo de acoso por 6 meses o más, tiempo que según las definiciones de Mobbing es el necesario para clasificar a la persona como víctima de este problema.

- Del proceso anterior, fue que se delimitó la muestra, la cual quedó constituida finalmente por:

1. 4 Hombres y 6 mujeres.
2. De edades fluctuantes entre los 20 y 65 años de edad.
3. Todos ellos funcionarios y ex funcionarios de un consultorio de salud, de la comuna de Santiago, Chile.

Los funcionarios a los cuales no se les pudo administrar el cuestionario fueron por encontrarse con licencias médicas, permisos o vacaciones y 17 personas que no quisieron participar.

5.7 Plan de análisis.

- 1) Los participantes, fueron informados de la realización de un trabajo sobre mobbing, luego de habérseles explicado, el tema. Se les aplicaron cuestionarios y entrevistas, de duración de 20 y 60 minutos respectivamente.
- 2) Luego de este consentimiento, se les aplicaron cuestionarios (previamente señalados), tras lo cual, fueron sometidos a entrevistas, donde hablaron relativamente, a situaciones de mobbing en su trabajo, así como consecuencias y vivencias dentro de dicho servicio de salud.
- 3) La cantidad de sesiones estuvo definida por la saturación de campo y por el escaso tiempo de los mismos.
- 4) El moderador fueron las autoras de la presente investigación.

- 5) Luego de recogida la información se hizo el análisis de los discursos, en todos los niveles de la información, para así lograr tener las conclusiones y resultados correspondientes.

- 6) Se agruparon los datos según los criterios previamente detallados.

VI. Presentación De Los Resultados.

Una vez que se seleccionó a la muestra mediante un proceso selectivo a partir de la aplicación de un cuestionario, precedentemente determinado. Se procedió a realizar una serie de sesiones de entrevistas con las personas que conforme a dicho cuestionario, cumplieran con el perfil de víctimas de mobbing. Así, se procedió al análisis de información.

A través del análisis de la información se pretende obtener ideas relevantes, de las distintas fuentes de información, lo cual nos permitirá expresar el contenido de estas de una forma clara y sin ambigüedades. Mediante el análisis de la información se buscó identificar la información que sea útil para nuestra investigación.

El análisis de la información parte desde la simple recopilación y lectura de textos hasta la interpretación. Para Gregorio Rodríguez (1999:198), el análisis cualitativo se debe dar en un proceso continuo de recopilación de datos, que son considerados información. Los datos son producto de la interrelación producida por los propios sujetos.

La información posee un significado relevante, que las investigadoras trataron de obtener para lograr el objetivo final, a saber, analizar dicha información tomando el todo para llevar una síntesis adecuada. (Rodríguez, G.1999; 200).

Flores (2004) indica que, para el análisis de los datos cualitativos, se desprenden tres operaciones, las cuales se realizarán conforme la observación de la presente información. La primera de éstas es la lectura de las transcripciones de las entrevistas, con el objeto de observar lo que éstas entregan de forma holística, y eventualmente generar hipótesis iniciales. Posteriormente, se realizará una categorización, al interior de la cual, en una primera etapa se asignan códigos a los

distintos párrafos y frases de la entrevista, lo cual permite reducir los datos y así pasar a la segunda etapa de la categorización: la segmentación de los datos en unidades de contenidos. Y la última etapa, mencionada por Flores, corresponde al análisis de la información, de forma descriptiva, para posteriormente pasar a un análisis interpretativo de la misma.

6.1. Categorías de Análisis.

De la recogida de la información, y luego de la aplicación del cuestionario (Anexo n°1) se procedió posteriormente a procesar la información de las víctimas de mobbing. Todas ellas presentaban características similares, descubiertas en el curso del procesamiento de la información.

- 1) Trabajadores de servicio público.
- 2) Trabajadores con bajos índices de escolaridad, salvo dos excepciones de personas con nivel técnico y una de estudios universitarios.
- 3) Trabajadores que sufrieron de acoso laboral por más de seis meses, coincidiendo de esta manera con los requisitos que establece Leymann, respecto de la extensión en el tiempo del tipo de agresión para constituir antecedente de mobbing.
- 4) Trabajadores que sufren episodios de mobbing, principalmente por parte de un jefe y casi excepcionalmente por parte de compañeros de trabajo de igual rango jerárquico.
- 5) El acoso, se refiere principalmente a cuestiones de índole de denigración de la fuente laboral, es decir, hacer sentir al trabajador prescindible.
- 6) La mayoría de los participantes de la muestra presentaron características depresivas, como una de las principales consecuencias del mobbing.
- 7) Trabajadores con bajos niveles de escolaridad.

Resultados de los cuestionarios.

Los principales resultados que podemos observar a partir de los cuestionarios son:

1. La mayor proporción se inclina porque el maltrato laboral proviene de parte de los superiores jerárquicos, a razón de que 6 de los 10 encuestados mencionan esta alternativa.
2. La forma más habitual de maltrato proviene de la manera en que se critican las labores propias al trabajo.
3. Se impiden las posibilidades de ascender profesionalmente producto de los continuos cambios en las funciones inherentes al trabajo.
4. Los trabajadores tienen escasas posibilidades de capacitarse en sus trabajos.
5. El maltrato se traduce en formas violentas de expresión verbal y/o se le ignora.

Conforme a los cuestionarios unos de los problemas principales al interior del espacio del trabajo proviene de deficientes formas de organizar el trabajo, por cuanto el trabajador se siente prescindible y no se le permite valorar su trabajo, sintiéndose por tanto bajo la continua amenaza de la pérdida de la fuente laboral.

De lo anterior, se evaluó en las entrevistas personales con cada uno de los afectados las siguientes categorías de análisis.

- a. Las relativas al concepto mobbing, se intentó ahondar en qué es lo que los trabajadores entienden por acoso laboral.
- b. Las relativas a los principales perjuicios que los trabajadores sienten en razón de este maltrato.

- c. Aquellas que dicen relación con la figura del acosador, diferencias y características entre cada uno de ellos.
- d. Las explicativas a por qué el trabajador decide per manecer en el trabajo, pese a la agresión de la cual se sienten víctimas.

Cuadro: sobre categorías de Análisis.

<i>Categorías</i>	<i>Subcategorías.</i>
<i>1. Características del mobbing.</i>	<i>Manipulación. Fases de conflicto.</i>
<i>2. Consecuencias del Mobbing.</i>	<i>En la víctima.</i>
	<i>- En la empresa.</i>
<i>3. Entorno laboral.</i>	<i>- Acosador jefe</i>
	<i>- Acosador pares.</i>
<i>4. Decisión de permanecer en el trabajo.</i>	<i>- Variable sexo.</i>
	<i>- Variable edad.</i>

6.1.- El ciclo del mobbing en Chile: Categorías y subcategorías que explican su incidencia y características en trabajadores del sector público en Chile.



1 .Características del mobbing:

¿A quienes afecta el mobbing?

De la revisión bibliográfica pudimos observar que según teóricos como Piñuel, los más propensos a sufrir de acoso laboral son los famosos JASP (Jóvenes Aunque Sobradamente Preparados), es decir, aquellas personas que han terminado estudios que, les capacitan de sobra para aquellos puestos a los que son seleccionados, ya que, debido a esta capacitación y al menor coste laboral que suponen para esas empresas, que les hacen contratos precarios, se convierten en una amenaza para otros trabajadores, de más edad, de mayor competencia y de más coste laboral que les hostigan con vistas a que se vayan.

Contrariamente a lo que señalan los estudios en el caso de la muestra, de los 10 trabajadores que habían (o aún viven) episodios de acoso laboral, sólo uno de ellos y de sexo femenino, tenía una preparación académica considerable, es decir, escolaridad universitaria. El restante de los entrevistados, sólo tres tenían algún

tipo de preparación profesional y los restantes tenían escolaridad media incompleta.

Ello alerta de que en Chile, el mobbing, es sufrido por personas que no tiene la confianza en sus capacidades profesionales, por no tener la preparación suficiente. Esto nos lleva a otro Tema:

¿Quiénes son los acosadores?

En el medio nacional, el acoso proviene principalmente de los jefes superiores jerárquicos, es un caso paradójico de abuso de poder sin ningún coste para el causante.

En la muestra, el gran porcentaje de los entrevistados señalaron sentirse acosados por sus jefes a excepción, en menor medida parte de la muestra indicó sentirse acosado por el grupo de pares. (compañeros de trabajo)

1.1 Mecanismos de hostigamiento:

En el momento de detallar cuáles son los principales mecanismos de hostigamiento, podemos decir que, en términos generales, el no tener una función laboral específica. Y además el ser objeto de constantes cambios, provoca un serio problema de identidad laboral, por la constante adaptación al nuevo cargo. Además, inhibe la interrelación entre los trabajadores, al no poder establecer relaciones cercanas con los compañeros de trabajo, ya que, la estadía en las funciones son eminentemente transitorias y, por último contribuye a la pérdida de una de las características del trabajo de hace décadas, el hacer carrera funcionaria dentro de una empresa.

En el caso de las mujeres, se les castiga principalmente con el rol de madres, se les perjudica a ellas, inclusive exponiendo a los hijos a situaciones de abuso y degradación. Esta vergüenza, se repite a diario; la indolencia de los empleadores por respetar las funciones maternas y paternas, son una de las características más frecuentes en el segmento de la muestra de sexo femenino principalmente. Ello, sumado a la precariedad del empleo, hace que las trabajadoras estén expuestas a tratos vejatorios, que además no tienen un resguardo legal efectivo y ejemplificador.

Cambio de las funciones de trabajo:

Uno de los mecanismos más frecuentemente utilizados para perjudicar a un trabajador, es el hecho de cambiarlo constantemente de funciones en el trabajo, ello afecta en sentidos tales como la identidad laboral. En las últimas décadas, el interés por entender la identidad en torno al trabajo, guarda relación con que se trata de uno de los tres componentes básicos, estructurales de la persona. (Moreno: 1991) En este sentido, los constantes cambios de funciones que sufre una persona provocan un cambio en la percepción de ella lo que repercute en una situación de inseguridad y falta de certeza, respecto de la necesidad de las funciones que se desarrollan y ello, provoca un estado de constante angustia en torno a la fuente laboral.

E N° 4 H (33) “A mi me cambiaron al laboratorio después al tiempo me tiraron para la farmacia y ahora hace unos días me sacaron de ahí y me mandaron otro sector, no se hasta cuando porque no estoy seguro en cualquier momento me mandan para otra parte”

E N° 7 M (41) “Han cortado mucho los canales de comunicación que existían entre las personas Los canales directos que existían entre las personas los han cortado, o como alguien dijo una vez lo que se ha hecho acá es dividir para gobernar.

A mi me ha afectado no sé, en la parte anímica, psicológica, en el sentido de estos mismos cambios que hacen dudar a uno como persona la utilidad que uno pueda tener en las funciones que uno desempeña ”.

Hostigamiento en las funciones maternas.

E N° 5 M (52) “En ocasiones me pasó dos veces que él, mandó a retirar a mi hijo al colegio donde estaba, para que yo siguiera trabajando y no le ocasionara un problema a él, siendo que la hora en la cual salía mi hijo era después de mi hora de trabajo, pero, eso lo hacía para presionarme y que yo siguiera en la calle captando más de las cosas que se me habían encomendado. Fue horrible porque en una ocasión yo llamé al colegio para decir que me había atrasado en ir a buscarlo y me dicen que no que, de mi trabajo lo fueron a buscar. Me mantuvieron trabajando obligada hasta las 11 de la noche y mi hijo durmiendo en un sofá. Después, incluso no querían ni siquiera mandarme en un radiotaxi, porque para ellos no era problema que yo estuviera con mi hijo, sino que ese era problema personal mío y yo tenía que cumplir porque de cierta manera ellos están en la onda multifuncional, la jornada laboral o sea que sea a todo lento, en ocasiones también digamos se me perseguía en el sentido de que yo atendía público y se me gritaba delante de estas personas. ”

EN°1 M (35) “Yo, como me sentía tan indefensa, que tenía que ir a verla al jardín, que andaba corriendo de allá para acá. Era como que al final la culpaba a ella de lo que me estaba pasando porque pedir permiso para amamantarla, ir corriendo, a veces ni siquiera comía.

EN°1 M (35) “Después cuando nació mi hija empezó a hacer cosas en contra de ella. (la niña) Decía que andaba llena de piojos, que yo no la cuidaba porque era cochina. Por ejemplo, cuando yo traía a mi hija al trabajo porque no le podía llevar a la sala cuna y después al jardín. Acá había una guardería infantil, pero ella era la encargada, y con otras compañeras habían hecho todos los trámites para que hicieran esta guardería acá en el trabajo. Ella (acosadora) tenía ahí a su hija, o sea a mi sobrina, pero, nunca dejó que a mi hija la recibieran. La misma tía de la guardería, un día me dijo: “Perdóneme pero no le puedo recibir a su hija porque no quiero tener problemas”. Así que yo tenía que tener a mi hija todo el día en mi oficina y yo atendía público todo el día y casi no podía ni verla. A la pobrecita la tenía que hacer dormir adentro de una caja atrás de unos muebles para que la gente no la viera... cuando me acuerdo de esas cosas me da mucha pena, rabia y no se como pude ser tan tonta!!!... yo creo que nunca hice nada solo por el miedo a no perder el trabajo”.

Cuadro N°1

Principales mecanismos de mobbing.

<p>Manipulación de la comunicación del hostigado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Negación de la información concerniente al puesto de trabajo, como las funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo: la cantidad, calidad y plazos del trabajo a realizar .- Comunicación hostil explícita, con críticas y amenazas públicas. - Comunicación hostil implícita, como la negación de la palabra o el saludo.
<p>Manipulación de la reputación del hostigado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de comentarios injuriosos, con ridiculizaciones públicas, relativas al aspecto físico o las ideas o convicciones políticas o religiosas. - Realización de críticas sobre la profesionalidad del hostigado. - Acoso sexual del hostigado.

Manipulación del trabajo del hostigado:	<ul style="list-style-type: none"> - Asignación de sobrecarga de trabajo - Asignación de trabajos innecesarios, monótonos o rutinarios. - Asignación de tareas de cualificación inferior a la de la víctima (shunting) - Asignación de demandas contradictorias o excluyentes - Asignación de demandas contrarias a la moralidad del hostigado. - Negación de la asignación de tareas. - Negación de medios de trabajo
Manipulación de las contraprestaciones laborales:	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación en el salario, en los turnos, jornada o en otros derechos. - Discriminación en el respeto, el rango o el protocolo.

Fuente www.acosomoral.org.

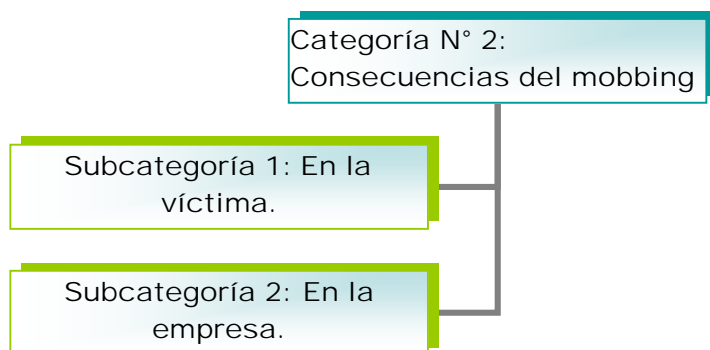
1.2 Fases del mobbing.

Generalmente, lo que se pudo rescatar de las entrevistas era que (en todos los casos el acosador era un superior jerárquico) ponía al resto del personal, a los compañeros de trabajo en contra de la víctima. Como el trabajo y las condiciones laborales en el país, son históricamente mediocres, la gente tiende a evitar a quien es foco de conflicto, porque a su vez, temen perder la fuente de trabajo. Además de la encuesta se pudo constatar que 7 de los 10 trabajadores víctimas de mobbing, tenían hijos, lo cual atribuye una carga emocional extra, la dependencia del trabajo, para cumplir con las obligaciones paternas, se vuelve entonces, un círculo vicioso que, enferma aún más.

La principal señal, de que una persona comenzará a ser objeto de mobbing, de acuerdo a los entrevistados está determinado por el hecho de empezar a esparcir rumores insidiosos de la persona a quien se quiere atacar.

E N° 8 H (56) “...Me empezó a achacar cosas, en el turno cuando ella quedaba conmigo me hacía la vida imposible, por ejemplo, ahora mismo que estoy aquí contigo conversando y si ella hubiese estado de turno, estaría preguntando ¿dónde está el...?... Vivía pendiente de lo que hacía yo!!!”.

E N° 1 M (35): “Mi cuñada cambió mucho conmigo y empezó a poner a la gente en mi contra- Hablaba mal de mi, decía que yo era cochina, inventaba cosas de mi familia, y yo nunca me defendí. Recuerdo que lo pasé muy mal. Por ejemplo, cuando hacían juntas como almuerzos, yo participaba pero siempre me sentaba en otra mesa aparte del grupo porque esas cosas siempre las organizaba ella, que era súper movía y siempre andaba metía en todas las cosas. En ese tiempo habían tres amigas de ellas que igual tenían un poco de autoridad sobre mí,. No eran mis jefas pero si me podían mandar y eran muy malas conmigo. Jamás se preocupaban de que yo estuviera llena de público. Al contrario, como que disfrutaban con que yo no tuviera tiempo ni para ir al baño.



Categoría N° 2: Consecuencias del mobbing.

La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad, la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza.

La muestra también reveló, que pueden darse otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o, apatía. Los entrevistados, pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas y muestran problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas. Éstas serían las consecuencias más graves de este fenómeno, y el riesgo de que se produzca es especialmente alto en profesionales

cualificados que obtienen una importante gratificación de su trabajo. El profesor Leymann señala que en aquellos casos en los que se elige el lugar de trabajo como escena del suicidio puede interpretarse como un último acto de rebeldía o como acusación póstuma.

E N° 4 H(33): “Yo en este momento estoy, me siento como en un proceso de acoso. No se si la palabra es acoso, si es acoso u hostigamiento que para mi es como lo mismo. Me siento en un proceso de hostigamiento laboral desde hace un tiempo y ese sentimiento de hostigamiento desde mi punto de vista te hace sentirte que estas en medio de una persecución, como que te están persiguiendo ...esa manipulación que hay sobre las personas, si provocan un antes y un después en el sentido de que uno suele no confiar mucho en las otras personas en el sentido de puchas, esto que yo estoy conversando será llevado a otro lado Eso mismo que estoy hablando y que esta grabado (risas)(será usado en mi contra)”.

Conforme a las entrevistas, se puede constatar que el principal problema de las mujeres y hombres es la ansiedad, el llanto y síntomas que tuvieron como consecuencia la depresión.

EN° 3 H (41): “Si estrés si, pero depresión no, pero si he estado muy ansioso... Te frustra, frustración, te da rabia, te amargas. Piensas que el resto esta igual que unos pocos. Al final terminas contra todo el mundo, siendo que son unos pocos no más, pero desgraciadamente esos pocos son los que tienen el rango encima de uno”

De las entrevistas realizadas, solo mujeres (2), dan cuenta através de su relato de ideas suicidas.

E N° 1M(35): “O sea yo no tenia ganas de vivir, ya no estaba conciente porque yo muchas veces estaba en la calle y decía y que pasa si me tiro aquí yo ya me imaginaba tirarme por la calle”

“en ese momento buscaba como la muerte porque ahí -yo decía- voy a descansar”

E N° 2M (37): “Yo estuve en un periodo mas fuerte, incluso paso por mi cabeza el matarme porque yo ya no veía una alternativa, una manera como de darle una solución a todo”.

En el resto de los casos las reacciones ante el acoso (mobbing) son similares a las que se registran en otro tipo de estu dios.

2.1. En la víctima.

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión consejo, ayuda,..) tanto en el ámbito laboral como en el extra laboral.

En esta categoría, se puede evidenciar que la patología mayormente asociada al mobbing, es la depresión. En efecto, la depresión podría indicarse como el principal síntoma del mobbing, ya que éste en sí no ha sido conceptualizado, como una enfermedad, sino como una situación de hecho que conlleva una serie de síntomas del cual el más evidente sería la d epresión.

El término depresión viene del latín *depressus*, que significa "abatido", "derribado") es un estado de abatimiento e infelicidad, que puede ser transitorio o permanente. En la mayoría de los casos, el paciente describe su estado, y así lo ven los demás, como derribado, socavado en su potencialidad, debilitada su base de sustentación afectiva, desplazado su eje de acción usual, desganado. Puede

tener muchas causas, desde el estrés hasta la genética; y manifestarse de muchas formas, desde la fatiga a la angustia más atroz. Puede tener graves consecuencias sociales, desde la pérdida de horas laborables hasta el suicidio, el tratamiento para la depresión incluye medicación o psicoterapia

Según el DSM IV, la depresión clínica tiene a menudo tantos síntomas físicos como mentales. La severidad de los síntomas de la depresión varía según los individuos y también varía en un cierto plazo.

Algunos síntomas pueden ser: sensaciones de desesperación, pesimismo, no desear ver gente, evitación de actividad social, sensación de culpa, sensación de desamparo, tristeza, ansiedad persistente, falta de humor, sentirse agotado la mayor parte del tiempo y sin energía, sentir como si incluso las tareas más pequeñas son a veces imposibles, pensamientos negativos la mayor parte del tiempo, pérdida de interés en actividades antes agradables, ganas de seguir viviendo, pérdida de confianza, dificultad para dormir (insomnio) o para despertar (somnolencia), cambios en el peso - cualquier pérdida o aumento significativa en peso, fatiga, dolores físicos musculares, entre otros.

Esta consecuencia de la depresión afecta indistintamente a mujeres y hombres.

Mujeres.

En el caso de las mujeres se constata que gran parte del mobbing de que fueron objeto respondió a causas tales como, ser acosadas por circunstancias propias del embarazo. Ello, es particularmente preocupante por cuanto se refiere a que este acoso, fue recibido por una superior jerárquica mujer. Es decir, un patrón

E N°1M (35): “En un principio siempre fue duro porque al final me provocó una depresión y en ese tiempo se me dieron todas las cosas malas, mi embarazo, el nacimiento de mi hija y al final una depresión fuerte, la que trate a veces”.

E N°6 M (62): No, no pero para que mi hija, dime, si uno con no hacerle caso a la gente, yo si me gustan mucho los psicólogos, yo tengo como le contaba, tengo dos sobrinos psicólogos, pero yo no lo haría porque realmente no es un problema tan, si de todas maneras uno , en un mes o en una año mas o en dos como máximo uno se tiene que ir, o sea de la manera en que, primero que se den las condiciones que han ofrecido se va a ir mucha gente y segundo de, mientras uno tenga cabeza y todo eso, imagínate una persona de mi edad yo hace más de cuarenta años que trabajo, me cuesta, también es otra cosas que como que también te.. que después de esto que viene esperar que, la carroza como dicen.”

E N°1 M (35): “Andaba demasiado triste, me sentía muy sola, sentía que la gente era mala, o sea es que como era el primer trabajo en que yo empezaba a trabajar como en serio porque ya estaba casada. No era un trabajo que yo pudiera dejar en cualquier momento sino que ya tenía que depender de ese trabajo, y empecé a conocer realmente como era la gente, entonces para mí que toda la gente era mala, que toda la gente no me quería ayudar o sea igual habían veces en que por todo me hacían problema, entonces ya el hecho de salir de la casa y a era para mí un trauma llegar al trabajo”.

E N°1 M (35)Yo creo que las cosas se dieron. Yo siempre he evitado los psicólogos, Pero yo creo que en ese momento era tanta la presión, que justamente se dio y ahí yo fui, Pero no porque yo haya tomado la decisión, pero es que en ese momento yo igual estaba pésimo, o sea yo no tenía ganas de vivir, ya no estaba conciente porque yo muchas veces estaba en la calle y decía y que pasa si me tiro

aquí yo ya me imaginaba tirarme por la calle y justo se dio la ocasión que alguien me ofreció y fui.

Hombres:

E N°4 H (33): “ Hace un tiempo atrás estuve con una licencia médica. Fueron 15 días, tuve que ir a la Unidad de Salud del Trabajador porque, era un estado de depresión. Yo no sabía que es lo que era un estado de depresión. Nunca había pasado por un estado de depresión y estaba con un estrés súper grande. Me vió la psicóloga, me vió la psiquiatra, me evaluaron, me dio la licencia, por un periodo de tiempo... yo creí sentirme mejor pero, con el paso del tiempo no se si uno empieza a aprender a asimilarlo pero empieza a aprender a sobrellevar un poco las cosas, pero hay momentos en que uno empieza a recaer de la misma manera de nuevo. Empieza a sentirse con el mismo sentimiento de angustia, de impotencia de la cantidad de cosas que se hacen, la cantidad de cosas que están pasando y a veces hay un sentimiento como de desesperación. El problema sigue presente”.

E N° 9 H: “Yo estuve con principios de estrés fuerte, yo me acuerdo una vez antes de que yo me casara, que coincidió justo cuando empezó todo esto, al poco tiempo después. Me acuerdo que iba donde mi suegra y me desmayé en el colectivo, no supe de nada, después de la pelea grande una de las primeras peleas, y después fueron varias cosas, yo pasaba con gastritis, era mucha la presión, adelgacé hartito.

En el caso de tratamiento contra la depresión, no tienen la efectividad esperada, ello nos dice de una falta de capacitación del personal de la salud para afrontar el problema.

EN° 2 M (37): O sea ya gracias a los mismos tratamientos ?

EN°2 M (37): El problema en el trabajo sigue. De hecho, a mi me cambiaron del área en que yo estaba, y bueno yo ahí tenía un poco mejor relación que en el otro lado, pero yo me puse a estudiar y eso empezó a generar envidia en las o tras niñas. Entonces como que volvió a ser lo mismo: los pelambres, el hecho de que de repente no me informen de cosas importantes, el hecho de excluirme. No me siento en el fondo parte de ese equipo de trabajo,. O sea yo estoy ahí netamente por que necesito el trabajo, porque no tengo otra opción donde irme, es como que por obligación tengo que seguir ahí, porque por gusto no.

Otro tipo de problemas.

Frustración: es el sentimiento desagradable en virtud del cual las expectativas del sujeto no se ven satisfechas al no poder conseguir lo pretendido. Como fenómeno psicológico, puede identificarse el sentimiento de frustración como un síndrome que ofrece síntomas diversos que, sin embargo rondan una categoría general: la desintegración emocional del individuo. Existen por supuesto diferentes niveles de frustración y múltiples causas y consecuencias. El impacto de la frustración sobre el individuo está determinado por la personalidad, así como por numerosas variables, difíciles de controlar.

E N° 5 M (52): “Tenía sentimientos de rabia, rabia, rabia mucha rabia y de pronto llegue a pensar de tener plata y pagarle a alguien y que le pegaran y que sintiera en carne propia el dolor que se sentía cuando a ti te pasan a llevar tu familia, que te manejen tu horario, y uno sentirse impotente, porque el tenía todo el poder, entonces me sentía como pisoteada, horrible, horrible, horrible, horrible”.

E N° 6 M (62)“No, no creo que haya nada que te haga olvidar lo mal que lo has pasado. Sabes que hagas lo que hagas las cosas siguen pasando ”.

Baja autoestima: Cuando se habla de autoestima es para referirse a la valoración afectiva que cada persona hace de si mismo. La persona puede considerar que es una persona valiosa, inteligente y con muchas cosas que aportar. Pero cuando los sentimientos y pensamientos son lo contrario, se habla de Baja Autoestima, donde la persona considera que no vale nada, que no se merece nada e incluso puede pensar que nadie la quiere, que ha nadie le importa y nadie se interesa en ella.

La baja autoestima va a condicionar de forma muy importante el día a día de la persona. Si la autoestima es baja o negativa entonces el futuro y lo que le sucede se ve negro, esto va a provocar sentimientos de tristeza, que en el peor de los casos puede llevar a la persona a una importante depresión.

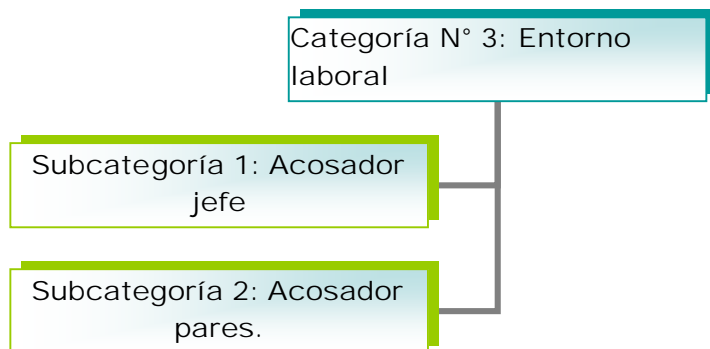
E N° 2 M (37) *“El mobbing, disminuyó mi seguridad en mi misma, mi autoestima, como te decía, perjudicó mi relación familiar, creo que,... bueno, mi hijo también lo veo que ha cambiado y creo que es más que nada por el trato que yo le he ido dando a raíz de este problema”*.

2.2 A nivel de empresa.

Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo.

Estas y otras características del *mobbing* -que fueron mencionados en el artículo anterior- muestran como se repiten una y otra vez conductas similares que desencadenan reacciones también similares en los afectados, deteriorándolos física y psíquicamente, creando una confusión que pone en duda sus valores y condiciones laborales.

E N° 8 H (56): “Ya llegaba el día en que yo me levantaba y no quería venir entonces tuve una ayuda por ahí con una persona que me dijo, no tienes que llegar a eso, pedí hasta una licencia por eso, esa persona me ayudo, no me dijo lo que tienes que hacer tu acércate a tu jefe y le cuentas lo que te esta pasando y que te asesoraste por un profesional y el te aconsejo que hablaras con ella para que te cambien, porque tu no puedes seguir en esa”.



Categoría N° 3: Entorno laboral.

Según estudios, reciente el mobbing, afecta especialmente a los empleados del sector público, destacando los profesionales de la sanidad, los de los servicios sociales, los hospitalarios, los de la enseñanza y los postales. De un fenómeno en el que frecuentemente los agresores son empleados jóvenes que maltratan a empleados mayores de 40 años.

EN°3H (41): “Primera vez que me pasa. De hecho, es primera vez que trabajo en la administración pública. Siempre he trabajado en el ámbito privado, y primera vez que tengo este tipo de situaciones porque no me imagine que fuera tan vicio esta cuestión, entonces es desagradable”.

Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento.

La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y,

de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

E N° 4 H (33): El ambiente en general está tenso y cada vez siento que empeora más. La gente creo que llega un momento en que se da cuenta que estas cosas no pueden seguir así, se da cuenta que estamos mal. Yo se lo he comentado a un par de personas. Yo creo que siempre van a existir problemas entre la gente ...somos todos diferentes, tenemos maneras distintas de pensar, siempre van a existir problemas, ahora cuando esos problemas infundados por otra gente o son problemas que son creados por otras personas ahí la cosa es distinta, porque este tipo de problemas lo alimenta esta gente y a su conveniencia.

3.1 Acosador jefe.

De acuerdo a las entrevistas en todos los casos, en el mobbing, el agresor fue un jefe, Así, uno de los afectados detalla los sucesos, apuntando algunos comportamientos que son característicos de la figura del acoso. Su superior no fue capaz de interesarse por conocer su versión de lo ocurrido, el interesado lo atribuye a que tanto su jefe directo como los acosadores*hablaban el mismo idioma.....*

E N°10 M (42): “Yo ya llevo trece años acá y he visto varios directores pasar y con el primero que yo tengo problemas, o sea jamás había tenido problemas con nadie, al contrario, bien buenas relaciones, de hecho él me bajo las calificaciones, a nosotros nos califican una vez al año no mas y en el periodo del año pasado el me puso en conducta un cinco y yo lo acepte y el año pasado ya me había bajado las calificaciones a un seis en otra cosa, no en conducta, y esta vez me puso un cinco cada vez peor y que yo soy la que pongo el mal ambiente, esas fueron sus palabras todavía, o sea antes me lo decía como jefa y ahora me sigue diciendo que

yo soy, o sea yo debo ser una súper potencia para dejar la embarrada en un ambiente porque una persona no puede”

E N° 7 M (41): “Ahora es mi jefa directa la que me acosa pero es diferente porque su acoso consiste mas en llenarme de pega y controlarme, obligarme a trabajar como china pero lo otro fue mas feo porque al final eran varias personas en mi contra. Lo de ahora igual me estresa porque estoy súper cansada pero con depresión ya no, porque toda esta cuestión me perjudico harto, pero no sé, yo siento que ahora soy la misma de siempre.”

E N° 4 H (33) : “ Hay un abuso de poder súper grande, hay un abuso de poder en el sentido de que esta gente sabe, principalmente este caballero, sabe que él tiene ese poder y se siente prácticamente intocable y él sabe y abusa de ese poder. Bueno yo estoy hablando en forma personal pero esto se lo hace a mucha gente”.

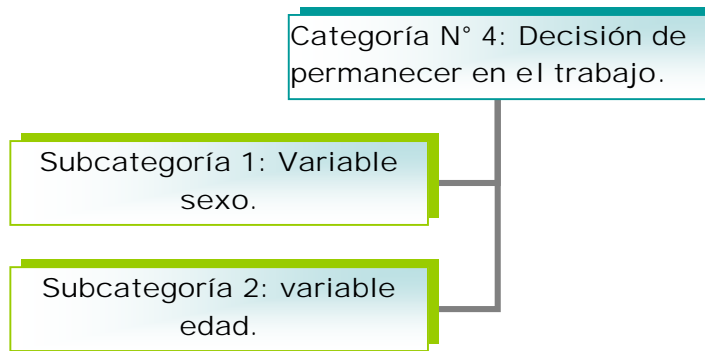
Entre las principales acciones de los jefes acosadores que se detectaron en la entrevista encontramos.

- Modificación de las condiciones de trabajo
- Cambio de puesto a otro inferior
- Sobrecarga de trabajo
- Aislamiento social intencionado.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona
- No dirigir la palabra a una persona
- Ataques a la vida privada de la víctima
- Críticas permanentes
- Mofarse de la vida privada de una persona
- Violencia física
- Agresiones verbales
- Rumores malintencionados

3.2 Relación entre pares.

La relación entre pares no es mala, pero peca de indiferente, las personas no se involucran entre sí, esto tiene relación con que, antiguamente, las instancias de participación laboral, sindicatos, asociaciones gremiales y otras, no sólo eran puntos de encuentros de reclamos de intereses comunes, sino que también, eran instancias de socialización entre los trabajadores, así también, se afiataban lazos, actualmente, estos mecanismos de participación, no tienen fuerza, respaldo legal ni corporativo, así se individualiza el trabajo y se fomenta el aislamiento y el quiebre de la comunicación. Se permite en casos extremos, separar al personal, entonces, las personas en el fuero del trabajo no sienten apoyo colectivo, ni se identifican los unos con los otros, en lugar de eso, se mantiene un clima de sumisión ante la autoridad.

E N° 4 H (33): “Él ha manipulado a gente en el sentido de, yo he visto a mis compañeros, gente que conozco hace 8 años, cambiar y ponerse unos contra otros. No se si traición es la palabra pero se traicionan unos con otros, manipulan a la gente, Entonces el sentimiento es de impotencia porque no, muchas veces no se puede hacer nada en contra de eso.



Categoría N° 4: Mantenimiento del trabajo

Un ejemplo denigrante e inhumano, que recuerda la esclavitud en algunas de sus formas es el empleo precario, esto significa trabajar en condiciones retrogradadas, con contratos mal regulados que, en definitiva, se transforman en abusos hacia los trabajadores/as que necesitan ingresos.

El móvil se desarrolla por la precariedad laboral, por los contratos temporales, por toda la situación y por la indefinición de rol en los trabajos temporales, o no temporales. Esto es muy importante. Hoy en día basta con obtener un trabajo o cualquier cosa parece; de ahí lo de la indefinición de rol. Por ejemplo en los supermercados se da mucho el mobbing con las cajeras. Una cajera, por ejemplo, no tiene definido cuál es su trabajo, no figura en su contrato que va a trabajar como cajera, entonces, si alguien la acosa, si existe un acosador que por cualquier motivo la quiere sacar de en medio, le manda por ejemplo a limpiar baños. (Rodríguez, 2008)

Es curioso cómo estos tratantes de trabajadores se ceban siempre en los sectores sociales más desfavorecidos: personas que imperiosamente necesitan algún ingreso, por mísero que este pueda ser; personas que, por carecer de

“titulaciones”, son campo de abono para empresas y empresarios. Cuesta creer que haya empresas enfocadas a vivir de éstas personas, cuesta creer que en estas empresas trabajen personas con “titulaciones”, cuya finalidad no es otra que convertir a los trabajadores en números de rentabilidad. Hoy, una de estas grandes empresas no se diferencia mucho de un barco cargado de esclavos. Prácticas laborales, como tener que trabajar ocho horas, o más en algunos casos, teniendo un contrato de media jornada, están a la orden del día. Es lamentable que las administraciones no frenen esta lacra que solo descalifica a quienes la consienten y la practican. Se puede decir que la administración, con su dejadez, es la que vende los esclavos y estas empresas son los traficantes, todos sujetos a oscuros intereses económicos que, lamentablemente, convierten nuestra sociedad en un mercado negro donde todo vale, donde todo queda impune, y, donde, como siempre, los más débiles, aquellos de los que ellos viven, son los que siempre pierden.

4.1 Edad:

Mucho se ha hablado respecto del nuevo sistema de pensiones que, es deficiente y que trae como consecuencia que mucha gente, deba permanecer en los trabajos, inclusive exponiendo la salud, a sabiendas de estas problemáticas, las personas mantienen sus trabajos, porque los bajos sueldos no les han permitido en su gran mayoría acumular ahorros que les permitan acceder o incentivar el retiro en edad de jubilar. Asimismo en el caso de la muestra se pudo detectar que, las personas comienzan a sentir el hostigamiento de sus jefes y pares para que se retiren de los trabajos.

E N° 2 M (37) “Yo tengo que mantener a mi hijo, tengo que aportar en mi casa, porque bueno vivo con mis papás entonces, no puedo estar dependiendo de ellos, por mis mismos estudios porque tengo que pagar todos los gastos de una casa”.

E N° 6 M (62) “Claro porque, claro pero la otra es que como uno se vino vieja, (llorando dice: me agarro en un mal momento, hoy tuve un muy mal día) como uno se vino vieja, yo siempre digo que triste es la vejez y la vejez pobre es peor, es peor porque cuando uno tiene dinero es buena, y que les digo yo a ustedes que son jóvenes que estudien, que sigan, que sigan como sea, por eso ”.

E N° 6 M (62) :“Hay un hostigamiento, en general, no de los jefes. Estoy hablando de los pares, administrativos tal cuales, mas jóvenes, o bien yo, hasta hace muy poco, yo pensaba de que si realmente uno tenia que llegar a la edad y jubilarse para justamente evitar estos casos, por que yo fui joven, pero nun ca pensé en que un viejo tenia que irse tan así, ¿me entiende?, como no es obligación el jubilar, también si uno esta todavía un poco coherente, se da cuenta que da y que no esta tan tonta, uno puede seguir un tiempo mas. Porque si yo me jubilo, yo quedo con setenta mil pesos, porque yo tengo diez años, yo fui exonerada y por ende yo tengo diez años de imposiciones y tengo mi pensión si de exonerada política pero son cien mil pesos. Entonces yo quedaría con ciento setenta ¿me entiende?. Yo se lo comento par a que usted vea como son las cosas, porque todos creen que es muy fácil, o que uno.. y lo más terrible es haber vivido afuera, es que la echen de su país sin parte, arte, nada porque, por apellido y mas encima no poder venir, es estar presa, como un país q ue yo siempre digo son tres diferencias fundamentales el clima, la gente y las comidas. Entonces de ahí es un desarraigo total, de ahí y vuelvo a tomarlo, ahora insisten en que uno se tiene que ir, yo vuelvo y retomo, usted después lo va a ver, en mi momen to yo me iba a jubilar a los sesenta, pero yo no puedo vivir con ciento setenta mil pesos y yo creo que nadie.

4.2 Sexo:

El mantener los trabajos no varía en hombres y mujeres, se mantiene similar las razones económicas, las presiones familiares y los gastos de manutención familiar, impiden tomar la decisión de cambiar de trabajo o vivir una vejez digna.

E N° 9 H: “Yo tenía que asumirlo, yo tenía a mi señora que estaba enferma, tenía que sacarla a flote, mi hijo estaba recién nacido, no iba a tirar todo por la borda, llevaba mucho tiempo en la empresa, así que me las tenía que comer calladito, en muchas cosas, y producto de eso mismo te pasan mas cosas porque no trabajas tranquilo”

Resultados en relación a la investigación efectuadas para estos efectos, podemos concluir:

1. El Mobbing esta presente en los trabajadores en Chile, existe y tiene antigua data según los testimonios, aunque no siempre se ha conocido bajo el nombre de mobbing.
2. Las principales diferencias entre hombres y mujeres radican en los siguientes puntos:
 - Mientras que a los hombres se les cambia de funciones y lugar de trabajo dentro de la empresa, a las mujeres se les afecta en el aspecto íntimo, especialmente en el ámbito familiar.
 - Los hombres suelen tener conductas más agresivas frente al mobbing que las mujeres.

- Los cuadros depresivos son comunes en ambos grupos, sin embargo, crisis de llanto y angustia, son más asociadas a mujeres. En el caso de los hombres, la frustración y la rabia es la respuesta más común al mobbing.
 - Ambos grupos (mujeres y hombres) mantienen sus trabajos a pesar del acoso, por circunstancias personales.
3. En Chile, el mobbing, aún está asociado a un factor que es el “poder”, más allá de la relación de mobbing ejercido por los pares. Lo que se distingue en el caso nacional es el hostigamiento por parte de los superiores jerárquicos. Ello dice, relación con un hábito a tener internalizados patrones culturales que trascienden al género y que se sitúan en un problema de poder y de pésimas y abusivas prácticas laborales. Lo anterior, también se relaciona íntimamente con el tema del respeto hacia el otro. Quien tiene poder, se siente y se sabe con la autoría para manipular las emociones de quienes tiene a su cargo. Ello, exige una revisión de las normas de conducta de empleadores hacia sus empleados. Y, tiene mayor asidero en un país, en el cual los derechos laborales son vulnerados sin mayores consecuencias, por las deficiencias propias del ordenamiento jurídico interno en materia laboral.
 4. En cuanto al factor edad, podemos constatar que los grupos más vulnerables, son aquellos en los cuales las posibilidades de encontrar trabajo son más bajas. Así, el segmento más afectado es aquel, que fluctúa entre los 20 a 30 años y aquel que sobrepasa los 45 años de edad. Dada la precariedad del empleo y la flexibilidad laboral, que caracterizan al trabajo en Chile, poca protección pueden tener los trabajadores de su propiedad sobre el trabajo, un derecho constitucional que no tiene resguardo efectivo en la práctica.
 5. En la medida que no se tome conciencia del problema, más difícil se hace terminar con las consecuencias que puede tener una situación de acoso; si se

quiere en términos prácticos, la baja de productividad. Pero, no siquiera eso, alerta a las autoridades a terminar, con este tipo de prácticas.

6. Cualquier resguardo legal que le quiera dar al mobbing, o cualquier otra práctica en Chile, es muy difícil de llevar a la práctica. Los sindicatos tienen injerencia casi nula en el medio nacional. A, lo que se suma la presión constante del sector empresarial que presiona continuamente para liberar las restricciones al despido. Ello, no hace más que incentivar uno de los puntos que llevan a una persona a soportar el hostigamiento.
7. No existen diferencias significativas en el nivel de Mobbing entre los trabajadores mayores de 20 años y los trabajadores menores de 60 años, sufriendo hostigamiento psicológico laboral ambos grupos de manera indistinta.
8. La estrategia de Mobbing más usada es desprestigiar a la persona ante sus compañeros, siendo la empresa pública la que tiene mayor incidencia sobre la misma.
9. La baja escolaridad de la muestra, da cuenta que en Chile, y a diferencia de los estudios elaborados a nivel internacional. El mobbing, es sufrido por quienes menos preparación académica tienen, por tanto. El mobbing laboral, está íntimamente ligado al abuso que hace los superiores jerárquicos, aprovechándose de su posición en los lugares de trabajo y de la inestabilidad laboral de las personas. Este es un punto en el cuál será interesante ahondar. El poder usado de manera abusiva, se repite en el ámbito laboral, estudiantil, inclusive familiar. Y, se mantiene porque se confunde con la autoridad. A pesar de que a veces no se mide las consecuencias de éste.

VI. Conclusiones.

El hombre es un ser gregario que, debe conmoverse y reprobar los actos de violencia e injusticia, más aún, si estos repercuten en una vida humana. El hombre no debe, ni puede permanecer ajeno ante los padecimientos, ni le puede ser indiferente el dolor y las carencias del otro. Por ello, la explicación a la emergente escalada de manifestaciones de violencia, sólo por diversión por dañar, sólo puede llevarnos a preguntarnos: ¿Qué lleva a ciertas personas, - que llevan vidas aparente normales, al menos desde el punto de vista de su inserción social -, a infringir tratos vejatorios a otros, inclusive al punto de poner en riesgo la vida del que está por nacer?(en el caso de mujeres embarazadas) En la misma línea, ¿Qué lleva a otros hombres y mujeres a permanecer indiferentes ante escenarios de violencia denunciables? Difícil empresa, tratar de encontrar respuesta a tal tema. Si bien, ello no fue objeto de este breve análisis; el tema que nos convocó, el mobbing, dejó de manifiesto el peor de los problemas sociales de la actualidad la violencia y pero aún, el de la indiferencia al dolor del otro.

La indiferencia puede ser situada entre los sentimientos. Pero de un modo un tanto atípico, como un no sentir ante alguien o algo que cabría esperar que nos provocara un sentir. Supone, por eso, desafección, no afectación emocional, imperturbabilidad ante ese alguien o algo. Con la indiferencia, se desactivan las posibilidades de influencia en el otro, se anula al individuo, en su límite, el que no afecte al otro, significa lo mismo que si no existiera.

Lo anterior, nos dice de una sociedad que se ha insensibilizado a la violencia, lo cual sólo permite que esa se reproduzca en las nocivas formas de acoso, violencia y agresión que a diario escuchamos: mobbing, bullying, acoso sexual, acoso moral, en fin tantos otros que, no pueden menos que alertar a la psicología respecto de un tema peligroso y del cual hay que educar, la indiferencia.

La indiferencia social ante la violencia y la deshumanización ante el dolor ajeno, preocupa; niños, adultos, ancianos, jóvenes y pues claro, nuestros hijos, padres, hermanos, abuelos, amigos, pueden ser objeto de estas y otras formas de terror psicológico que unos promueven y peor aún, otros toleran.

¿Cuándo habrá que educar contra la indiferencia? Cuando se trate de un no sentir que quepa calificar de inmoral. En la gran mayoría de los sentimientos anida una ambigüedad: su calificación moral no les viene de ellos mismos, sino de la forma, la intensidad, la dirección que toman. La indiferencia es patológica, cuando no afecta lo que debería afectar, cuando es indiferencia –insensibilidad– ante lo que no tendría que dejarme indiferente. Decisivamente, ante la persona sufriente y sujeta a vulnerabilidad, y más en concreto, ante quien es golpeado por la violencia. Esta no afección que hace que las víctimas no existan, que no perturben, es, en estos casos, el aliado objetivo de los violentos, de la violencia directa y de la violencia estructural. Todo esto hace evidente que la educación para la paz tiene que ser educación contra la indiferencia.

Así, en los últimos años el incremento de las denuncias por acoso laboral, y agresiones internas en los entornos laborales sumadas a las actuales tendencias de conciliación de vida personal–laboral y, en general, el sincero interés de las organizaciones por mejorar la calidad de vida de sus trabajadores han generado que la presión productiva sobre el área de Psicología haya crecido más rápido que la oferta de conocimientos técnicos.

Esta presión ha destapado en muchas de ocasiones las carencias de formación profesional y preparación de los psicólogos para abordar el tema, lo cual es particularmente preocupante, cuando se sabe que los síntomas de Mobbing, pueden solucionarse de forma casi inmediata si la persona es separada del foco que lo produce, pero la dificultad radica precisamente en identificar como origen de este tipo de problemas la situación de acoso, ya que la víctima, en un principio, elude el problema.

No obstante lo anterior, el proyecto de ley que regulaba el mobbing, quedó “congelado” en el Congreso, a partir de mayo de 2008, simplemente porque la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, no logró el respaldo amplio del Ministerio del Trabajo. Así, concientizar del problema se hace una tarea mucho más dificultoso.

Todo lo expuesto, nos indica que sumado al escaso interés de autoridades por procurar instalar en el tapete el tema del mobbing. Se suma, la falta de preparación de la psicología cual es la rama profesional que mayores aportes podría hacer respecto de la superación del problema.

Se recomienda, que los empleadores sean exigidos por la autoridad competente, el constar con cursos de capacitación, dictados por profesionales acreditados, para prevenir, tanto a empleadores como a personal de los riesgos personales, laborales y sociales respecto del mobbing.

El mobbing, es un tema que trasciende al individuo y repercute en su grupo social y familiar.

Por tanto, cabe advertir de ésta y de otras formas de violencia que atentan contra la integridad y el respeto del individuo.

Sirva esta reflexión para entender del largo camino que nos queda por recorrer, en materia de protección de los derechos humanos. Como psicólogos, debemos alertar de una sociedad enferma que se manifiesta y se relaciona en base a la agresión.

Finalmente y de acuerdo a los objetivos planteados se concluye que:

Objetivo N° 1: Exponer los relatos de las víctimas de las vivencias de Mobbing

De las entrevistas con la muestra se determinó que las personas entienden claramente el tema mobbing. Sus relatos corresponden a características que se enmarcan dentro del mobbing.

De acuerdo, a la muestra, es posible afirmar que, hoy en día, el "mobbing" es una realidad en la organización del trabajo en Chile.. En este mundo económico - laboral se impone el "todo vale" con tal de conservar la fuente de ingresos, lo que se traduce en la desregularización de las relaciones laborales, es decir que una de las partes de la relación laboral pueda actuar impunemente frente a la otra. Del análisis de los textos, se puede establecer que el mobbing en Chile presenta características algunas de ellas muy diferentes en su esencia con el desarrollo y estudio que ha tenido en otras partes del mundo, especialmente en países escandinavos, donde se originaron los primeros estudios, que tipificaron este clima laboral adverso.

El caso chileno presenta, se caracteriza por el uso y abuso del poder como fuente de interrelacionarse en el clima labora. En la generalidad de los casos, el superior jerárquico o el par con más estudios, ejerce y crea condiciones laborales nefastas, provocando situaciones en las que se hace la vida imposible al otro/a, para desprestigiarlo frente a los demás y conseguir lo que por propia iniciativa no se consigue: forzar al trabajador o trabajadora a que sea él mismo el que pida la resolución del contrato de trabajo o que pacte con la empresa su salida de la misma.

Objetivo N° 2: Identificar posibles consecuencias en víctimas de mobbing.

El mobbing como acoso laboral es fundamentalmente un tipo de trato degradante o maltrato "habitual" o sistemático que afecta contra la autoidentificación bio-psicosocial de la persona y que se desarrolla en una organización de trabajo.

La principal consecuencia pudiera ser que nos encontramos ante una lenta y silenciosa alternativa de despido. Que, en la generalidad de los casos no se concreta, por tanto, se produce una desvinculación afectiva de trabajo. Lo cual incide en la satisfacción laboral como principal motivación, para sentirse conforme el trabajador con su empleo.

Mientras que la motivación para trabajar y para formarse en el trabajo suele hacer referencia a disposiciones conductuales, es decir, a la clase, selección, fuerza e intensidad del comportamiento, la satisfacción se analiza como un sentimiento frente al trabajo y las consecuencias derivadas de él (Weinert, 1985) e implica tanto la cobertura de necesidades básicas, como la relación entre las expectativas o recompensas percibidas como adecuadas frente a la recompensa real obtenida (Lawler, 1975).

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos (Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa, 2000).

Así, se produce un caso insostenible en que juegan la insatisfacción laboral, el clima organizacional adverso y otros factores que atentan contra un ambiente sano. Todo lo anterior sumado a que en Chile, la regulación laboral, permite al empleador despedir al trabajador con requisitos mínimos de protección laboral, los cuales además se han ido agudizando dentro de este proceso denominado flexibilización laboral.

Por ello, es necesario establecer las medidas legales y administrativas para que la dignidad de la persona y el derecho al trabajo puedan asegurarse en nuestra sociedad, y el hombre sea considerado un fin en sí mismo y no un simple medio de producción.

Objetivo N° 3: Establecer si existen diferencias según sexo en torno a la vivencia de mobbing.

Conforme la muestra los principales resultados evidenciados según género fueron:

Cuadro N° 1.

	<i>hombres</i>	<i>mujeres</i>
<i>Se le aísla de las actividades del grupo</i>	•	•
<i>Se le hostiga hasta inducirlo al despido.</i>	•	•
<i>Burlas por la apariencia físicas.</i>	•	•
<i>Se abusa de la condición de padres</i>	•	•

Es pacíficamente las principales diferencias no fueron reveladas en este estudio de acuerdo a la muestra pero se abusa de la condición de padres. En ese caso, podemos sostener que:

1. Tanto en el caso de los hombres, como en las mujeres, el tener una familia que depende económicamente del trabajo de la víctima de mobbing, les obliga a soportar con mayor estoicidad el maltrato laboral
2. La principal diferencia en el género, deriva del tipo de acoso que sufrieron las mujeres estando inclusive embarazadas, como se comprobó de un caso de la muestra, a sabiendas por parte del acosador que se pone en riesgo la vida de la criatura que está por nacer. Ello, dice de un peligroso.
3. Tanto en el caso de hombres como en el de mujeres la víctima se encontraba en un rango jerárquico inferior.
4. Conocer si las víctimas de mobbing recurrieron a la atención médica y/o psicológica para la superación del problema.

Objetivo N° 4: Conocer si las víctimas de mobbing recurrieron a la atención médica y/o psicológica para la superación del problema.

Relativo a este objetivo el principal resultados se podrían agrupar en el siguiente orden:

1. La mayoría de los entrevistados se muestran abiertos a la idea de recibir ayuda médica. Los principales problemas que se presentan en esta línea son:
 - Los costos de un tratamiento médico.
 - La falta de reconocimiento del mobbing como un tipo de violencia que debe tratarse tempranamente.

2. En cuanto a aquellos que recibieron ayuda médica, fueron diagnosticados como depresivos y no como personas bajo abuso y violencia en el ámbito laboral.

Se concluye en este objetivo, que los tratamientos médicos no son eficaces, porque no tratan el problema como mobbing, sino como cuadros depresivos.

Debiera en cuanto al tratamiento, integrar cursos de capacitación de buenas prácticas laborales o, buscar algún tipo de educación laboral para el grupo en conjunto.

VIII. Bibliografía.

1. BARBIERI T. (1992) *Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica*. Santiago de Chile: en ISIS Internacional N° 17.
2. BARBADO, Patricia, (2004) *El acoso psicológico en el ámbito laboral ('mobbing'). Su tratamiento en la jurisprudencia española*. Disponible en://www.lexisnexis.com.ar, [fecha de consulta 23 de abril de 2008]
3. BAYARRE VEA H, ASTRAÍN RODRÍGUEZ ME, DÍAZ LLANES G, FERNÁNDEZ GARROTE. (2002). Módulo 5: *La Investigación en Salud. Guía de estudio*. La Habana: ENSAP.
4. BELLO, ANDRÉS. (1999), *Código Civil*, Santiago, Chile: Editorial jurídica de Chile, decimocuarta edición.
5. CÁRCAMO, Héctor.(1995) *Consideraciones respecto a la técnica de entrevista en la investigación social*. Disponible en <http://produceideas.blogspot.com>. [Fecha de consulta 15/04/08.]
6. CÓDIGO CIVIL (1999). Ministerio de Justicia; Editorial Jurídica de Chile, decimocuarta edición.
7. DOMÍNGUEZ MARTÍN Ángel. *por la Universidad Nacional de Educación*. Disponible en <http://www.acosomoral.org>. [Fecha de consulta 21/04/08.]

8. EINARSEN, S. (2000). *Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo*. En M. Sheehan, S. Ramsey y J. Partick (eds.): *Transcending boundaries. Integrating people, processes and systems* Brisbane: The School of Management, Griffith University
9. FRIEDMAN, L. M (1988). *Introducción al Derecho Norteamericano*. Zaragoza: Bosch.
10. GAMBA, Susana (2008). *¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?*. En: Diccionario de estudios de Género y Feminismos. Madrid: Editorial Biblos.
11. GIDDENS, Anthony.(2000) *La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid
12. GIL MONTE, Pedro R., CARRETERO, Noelia, DESAMPARADOS ROLDAN, (2006). *Estudio piloto sobre la prevalencia del acoso psicológico (mobbing) en trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad*. *Aletheia*, no.23.
13. GONZÁLEZ DE RIVERA J.L, RODRÍGUEZ ABUIN M., (2003) En: Psiquis, *Cuestionario LIPT-60 Leymann Inventory Of Psychological Terrorization*, Versión modificada y adaptada al español.
14. HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Araceli y MARTÍNEZ ALCÁNTARA, Susana. *La Importancia Del Estudio De Algunos Fenómenos Psicosociales De Reciente Aparición, Asociados Al Trabajo*. *Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores*. Primer foro de las Américas sobre factores psicosociales.

15. HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO; ET AL. (2001) *Metodología de la Investigación*. 2ª. ed. México, D.F: McGraw-Hill.
16. HIRIGOYEN, Marie-France (1999) *El acoso moral en el Trabajo*, Barcelona: Ediciones: Paidós.
17. JICK, T., AND L. MITZ. (1985). *Sex Differences in Work Stress* En: American Journal of Economics and Sociology. Washington: Academy of Management Review.
18. LAWLER, E.E. (1975): *Motivation in work organizations*. Monterrey: Brooks. Locke, E.A.
19. LERNER, Gerda. (1990). *La creación del patriarcado*. Santiago: Ed. Crítica S.A..
20. LEYMANN, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. Violence and Victims.
21. LEYMANN, H. (1996). *The content and development of bullying at work*, London: *European Journal of Work and Organisational Psychology*.
22. LÓPEZ F, Diego. (2007) *Marco Jurídico Del Acoso Laboral En Chile*. En: Reporte para el Proyecto “Research, policy and practice with regard to work - related mental health problems in Chile: a gender perspective”. Santiago:
23. MASLACH C, Jackson S.E, (1986) *Maslach burnout inventory*. *Manuel Research edition*. University California, Palo Alto S.A.

24. MINSAL (2006) Encuesta de calidad de vida y salud 2006, Santiago: Gobierno de Chile.
25. MILLER, T. J., HANSON, R. D. AND YANCEY, P. H. (2000). *Developmental changes in organic osmolytes in prenatal and postnatal rat tissues*. USA: *Comp. Biochem. Physiol.*
26. MOBBING ò ACOSO MORAL, (2007) Definiciones. Disponible en <http://www.gestiopolis.com>. [Fecha de consulta 10/04/08.]
27. MORENO, J., RODRÍGUEZ, A., GARROSA, E., Y MORANTE, M.A. (2005). *Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio*. Zaragoza: *Psicothema*.
28. PALAVECINO CACERES, (2004). Claudio. *La Protección Contra el Acoso Psíquico Laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno*. En: Rev. derecho (Valdivia), vol. 17.
29. PANDO, Manuel (2008) VIII Encuentro Internacional sobre Prevención y Salud Laboral, Madrid: UPC.
30. PANDO, ET. COLS. (2004) En: Rev. Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 11, número 2.
31. PINES A.M, ARONSON E, CARRER Burnout, (1988). Disponible en <http://www.monografias.com>; [fecha de consulta 25/03/08.]
32. PIÑUEL, Iñiqui (2003) Mobbing: *Manual De Autoayuda*, España: [Aguilar](#)

33. QUIVY, Raymond, VAN CAMPENHOUDT Luc. (1992). *Manual de investigación en Ciencias Sociales*, México, Editorial Limusa S.A.
34. RIQUELME, Alfonso: Mobbing, (2006) *Un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo*, Ciencias Sociales, Vol. III, No. 2, Viña: Universidad de Viña del Mar-Chile, Disponible en <http://www.uvm.cl/csonline>; [fecha de consulta 25/04/08.]
35. RODRÍGUEZ GÓMEZ, G., GIL FLORES J., GARCÍA JIMÉNEZ, E., (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*, segunda edición. España: Aljibe.
36. ROJO PÉREZ N. (2000) *La investigación cualitativa. Aplicaciones en Salud. Trabajo* confeccionado para el Módulo “La investigación en Salud”, Maestrías ENSAP.
37. SÁNCHEZ ENCALADA, María Luz. *Mobbing y prevención de riesgos laborales: un análisis de la realidad laboral, psicológica y jurídica española* Disponible en www.acosomoral.org [fecha de consulta 08/03/08]
38. TAYLOR, S. y BOGDAN. R. (1986) y (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*, Capítulo 1. Barcelona, España: Paidós.
39. VELÁZQUEZ Manuel. (2001), *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral o mobbing como riesgo psicosocial en el trabajo* . En: Jornadas de Salud Laboral Pamplona, España
40. VOGEL Laurent, (2002) *legislación moral en el trabajo*. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es>; [fecha de consulta 06/03/08]

41. WALKER ERRÁZURIZ, Francisco. (2002) *Derecho de las Relaciones Laborales*. Chile: Editorial Universitaria.

Documentos

1. Asociación Chilena de seguridad (2002), “Normas legales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, Santiago: ACHS.
2. BCN (2004) Boletín 136-343 H. Senado de la República.
3. OIT (2001). Collective Agreement on the Prevention and Resolution of Harassment-related Grievances. Génova: OIT
4. OIT (2004) Disponible en [http://: www.oit.or.ar](http://www.oit.or.ar); [Fecha de consulta 15/05/06]

Lynks.

5. www.acosomoral.org
6. <http://www.diezminutos.org/>
7. <http://www.ilo.org/>
8. <http://www.navarro.cl/>
9. <http://es.wikipedia.org/>
10. <http://www.ximenavidal.cl>

ANEXO N° 1

Cuestionario LIPT-60

Cuestionario LIPT-60 Leymann Inventory Of Psychological Terrorization, Versión modificada y adaptada al español, Gonzalez de Rivera, 2003

Nombre.....
Apellidos.....
Fecha de nacimiento.....Dirección

Teléfono.....fecha.....

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo.

Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X) el cero (0) si no ha experimentado esa conducta en absoluto; el uno (1) si la ha experimentado un poco; el dos (2) si la ha experimentado moderadamente; el tres (3) si la ha experimentado mucho y el cuatro (4) si la ha experimentado de manera extrema.

0 = Nada en absoluto

1 = Un poco

2 = Moderadamente

3 = Mucho

4 = Extremadamente

1) Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir0...1...2...3...4

2) Le interrumpen cuando habla.....0...1...2...3...4

3) Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar

0...1...2...3...4

- 4) Le gritan o le regañan en voz alta.....0...1...2...3...4
- 5) Critican su trabajo.....0...1...2...3...4
- 6) Critican su vida privada.....0...1...2...3...4
- 7) Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras0...1...2...3...4
- 8) Se le amenaza verbalmente.....0...1...2...3...4
- 9) Recibe escritos y notas amenazadoras.....0...1...2...3...4
- 10) No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.....0...1...2...3...4
- 11) Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.....0...1...2...3...4
- 12) La gente ha dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted.01...2...3...4
- 13) No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....0...1...2...3...4
- 14) Le asignan un lugar de trabajo que lo mantiene aislado del resto de sus
compañeros.....0...1...2...3...4
- 15) Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.....0...1...2...3...4
- 16) En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....0...1...2...3...4
- 17) Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....0...1...2...3...4
- 18) Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.....0...1...2...3...4
- 19) Le ponen en ridículo, se burlan de usted.....0...1...2...3...4
- 20) Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender....0...1...2...3...4
- 21) Intentan obligarle para que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación
psicológica.....0...1...2...3...4
- 22) Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener ..0...1...2...3...4
- 23) Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en
ridículo..0...1...2...3...4
- 24) Atacan o burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias
religiosa.....0.1.2...3...4
- 25) Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....0...1...2...3...4
- 26) Se burlan de sus nacionalidad, procedencia o lugar de origen.....0...1...2...3...4
- 27) Le asignan un trabajo humillante.....0...1...2...3...4
- 28) Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionad..0...1...2...3...4
- 29) Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....0...1...2...3...4
- 30) Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....0...1...2...3...4
- 31) Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.....0...1...2...3...4
- 32) No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.....0...1...2...3...4

- 33) Le cortan sus iniciativas, no le permitan desarrollar sus ideas.....0...1...2...3... 4
- 34) Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....0...1...2...3...4
- 35) Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.....0...1...2...3...4
- 36) Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.....0...1...2...3...4
- 37) Le obligan a realizar tareas humillantes.....0...1...2...3...4
- 38) Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.....0...1...2...3...4
- 39) Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.....0...1...2...3...4
- 40) Le amenazan con violencia física.....0...1...2...3...4
- 41) Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....0...1...2...3...4
- 42) Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....0...1...2...3...4
- 43) Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....0...1...2...3...4
- 44) Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....0...1...2...3...4
- 45) Recibe agresiones sexuales físicas directas.....0...1...2...3...4
- 46) Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehiculo.....0...1...2...3...4
- 47) Manipulan sus herramientas de trabajo (borran archivos de su computador).....0...1...2...3...4
- 48) Le sustraen sus pertenencias. Documentos o herramientas de trabajo 0...1...2...3...4
- 49) Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle, ni darle oportunidad de defenderse.....0...1...2...3...4
- 50) Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.....0...1...2...3...4
- 51) Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....0...1...2...3...4
- 52) No le pasan las llamadas, o dicen que no esta.....0...1...2...3...4
- 53) Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.....0...1...2...3...4
- 54) Callan o minimizan sus esfuerzos, logros o aciertos.....0...1...2...3...4
- 55) Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....0...1...2...3...4
- 56) Exageran sus fallos y errores.....0...1...2...3...4
- 57) Informan mal sobre su permanencia y dedicación.....0...1...2...3...4
- 58) Controlan de manera muy estricta su horario.....0...1... 2...3...4
- 59) Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen trabas y dificultades.....0...1...2...3...4

- 60) Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.....0...1...2...3...4
- 61) Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir 0.1...2...3...4
- 62) Le interrumpen cuando habla.....0...1...2...3...4
- 63) Sus compañeros no le dejan hablar.....0... 1...2...3...4
- 64) Le gritan o le regañan en voz alta.....0... 1...2...3...4
- 65) Critican su trabajo.....0...1...2...3...4
- 66) Critican su vida privada.....0...1...2...3...4
- 67) Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras0...1...2...3...4
- 68) Se le amenaza verbalmente.....0...1... 2...3...4
- 69) Recibe escritos y notas amenazadoras.....0...1...2...3...4
- 70) No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.....0...1...2...3...4
- 71) Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.....0...1...2...3...4
- 72) La gente ha dejado de dirigirse o de hablar con usted.....0...1...2...3...4
- 73) No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....0...1...2...3...4
- 74) Le asignan un lugar de trabajo que lo mantiene aislado del resto de sus
compañeros.....0...1... 2...3...4
- 75) Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.....0...1...2...3...4
- 76) En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....0...1...2...3...4
- 77) Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....0...1...2...3...4
- 78) Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.....0...1...2...3...4
- 79) Le ponen en ridículo, se burlan de usted.....0...1...2...3...4
- 80) Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....0...1...2...3...4
- 81) Intentan obligarle para que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación
psicológica.....0...1...2...3...4
- 82) Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener .0...1...2...3...4
- 83) Imitan sus gestos para ponerle en ridículo.....0.1...2...3...4
- 84) Atacan o burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias
religiosas.....0...1...2...3...4
- 85) Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....0...1...2...3...4
- 86) Se burlan de sus nacionalidad, procedencia o lugar de origen.....0...1...2...3...4
- 87) Le asignan un trabajo humillante.....0...1...2...3...4
- 88) Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada..0...1...2...3...4
- 89) Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....0...1...2...3...4

- 90) Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....0...1...2...3...4
- 91) Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.....0...1...2...3...4
- 92) No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.....0...1...2...3...4
- 93) Le cortan sus iniciativas, no le permitan desarrollar sus ideas.....0...1...2...3...4
- 94) Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....0...1...2...3...4
- 95) Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.....0...1...2...3...4
- 96) Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.....0...1...2...3...4
- 97) Le obligan a realizar tareas humillantes.....0...1...2...3...4
- 98) Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.....0...1...2...3...4
- 99) Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.....0...1...2...3...4
- 100) Le amenazan con violencia física.....0...1...2...3...4
- 101) Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....0...1...2...3...4
- 102) Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....0...1...2...3...4
- 103) Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....0...1...2...3...4
- 104) Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....0...1...2...3...4
- 105) Recibe agresiones sexuales físicas directas.....0...1...2...3...4
- 106) Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehiculo.....0...1...2...3...4
- 107) Manipulan sus herramientas de trabajo (borran archivos de su computador).....0...1...2...3...4
- 108) Le sustraen sus pertenencias. Documentos o herramientas de trabajo.....0...1...2...3...4
- 108) Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle, ni darle oportunidad de defenderse.....0...1...2...3...4
- 109) Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.....0...1...2...3...4
- 110) Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....0...1...2...3...4
- 111) No le pasan las llamadas, o dicen que no esta.....0...1...2...3...4
- 112) Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.....0...1...2...3...4
- 113) Callan o minimizan sus esfuerzos, logros o aciertos.....0...1...2...3...4
- 114) Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....0...1...2...3...4
- 115) Exageran sus fallos y errores.....0...1...2...3...4
- 116) Informan mal sobre su permanencia y dedicación.....0...1...2...3...4
- 117) Controlan de manera muy estricta su horario.....0...1...2...3...4

- 118) Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen trabas y dificultades.....0....1....2....3....4
- 119) Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.0....1....2....3....4

ANEXO N° 2

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT -E-R

Manuel Pando Moreno

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de t rabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

- | (A) | (B) |
|-----------------------|---------------------------------------|
| 4. Muy frecuentemente | 1. Menos que a mis compañeros |
| 3. Frecuentemente | 2. Igual que a mis compañeros |
| 2. Algunas veces | 3. Mas que al resto de mis compañeros |
| 1. Casi nunca | |
| 0. Nunca | |

Preguntas

A B

1. Recibo ataques a mi reputacion
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)

8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre
mi persona
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras
personas
o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del
mercado, etc.
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que
al resto de mis compañeros(as)
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros
y/o con otras áreas de la empresa
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar
14. Siento que se me impide expresarme
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual,
mediante gestos de rechazo explicito, desden o menosprecio, etc.)
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente
a terceros (como si no me vieran o no existiera)
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia
superior a las competencias que poseo, y me las asigna con la intención de
desacreditarme
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi
capacidad para hacer bien mis tareas

21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme

adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros

22. Se bloquean o impiden las posibilidades que tengo de algún ascenso

o mejora en mi trabajo

La(s) persona(s) que me produce(n) lo de arriba mencionado es (son):

Mi(s) superior(es)

Mi(s) compañero(s) de trabajo

Mi(s) subordinado(s)

ANEXO N° 3

ENTREVISTAS

Entrevistado N° 1

Cargo: Administrativo

Edad: 35 años

Estado civil: Casada

Sexo: Femenino

Antigüedad laboral: 11 años

N° de hijos: 1

Escolaridad: 4 to medio

Entrevistador: ¿Podría contarnos de su historia acá en este trabajo?

Entrevistado: Bueno cuando yo llegue a trabajar acá, me había casado hace poco tiempo estábamos comenzando a formar nuestra familia. Todavía no teníamos hijos y éramos solo los dos por que toda mi familia viven en Concepción y la familia de él no nos ayudaba. Entonces igual se nos hacia súper difícil. Yo me había quedado sin trabajo, y una cuñada que trabajaba acá fue la que me consiguió este trabajo. Llegué para hacer un reemplazo y de primero no había ningún problema, pero a los meses de estar trabajando justo quede embarazada y no se porque pero como que ahí comenzó todo...mi cuñada cambió mucho conmigo y empezó a poner a la gente en mi contra, hablaba mal de mi, decía que yo era cochina, inventaba cosas de mi familia, y yo nunca me defendí. Recuerdo que lo pasé muy mal. Por ejemplo, cuando hacían juntas como almuerzos, yo participaba pero siempre me sentaba en otra mesa aparte del grupo porque esas cosas siempre las organizaba ella, que era súper movía y siempre andaba metía en todas las cosas. En ese tiempo habían tres amigas de ellas que igual tenían un poco de autoridad sobre mi. No eran mis jefas pero si me podían mandar y eran muy malas conmigo. Jamás se preocupaban de que yo estuviera llena de público. Al contrario, como que disfrutaban con que yo no tuviera tiempo ni para ir al baño.

Después cuando nació mi hija empezó a hacer cosas en contra de ella. Decía que andaba llena de piojos, que yo no la cuidaba porque era cochina. Por ejemplo, cuando yo traía a mi hija al trabajo porque no le podía llevar a la sala cuna y después al jardín acá había una guardería infantil. Pero ella era la encargada porque ella con otras compañeras habían hecho todos los trámites para que hicieran esta guardería acá en el trabajo. Ella tenía ahí a su hija, o sea a mi sobrina pero nunca dejó que a mi hija la recibieran, la misma tía de la guardería. Un día me dijo: “Perdóneme pero no le puedo recibir a su hija porque no quiero tener problemas. Así que yo tenía que tener a mi hija todo el día en mi oficina y yo atendía público todo el día y casi no podía ni verla. A la pobrecita la tenía que hacer dormir adentro de una caja atrás de unos muebles para que la gente no la viera. Cuando me acuerdo de esas cosas me da mucha pena, rabia y no se como pude ser tan tonta, yo creo que nunca hice nada solo por el miedo a no perder el trabajo.

Entrevistador: ¿Que significado para ti vivir esta experiencia de acoso (mobbing)?

Entrevistado: En un principio siempre fue duro porque al final me provocó una depresión y en ese tiempo se me dieron todas las cosas malas, mi embarazo, el nacimiento de mi hija y al final una depresión fuerte, la que trate a veces.

Entrevistador: ¿Necesitaste atención médica o de psicólogo para tratar la depresión?

Entrevistado: Sí, psicólogo.

Entrevistador: ¿Cuanto tiempo estuviste en tratamiento?

Entrevistado: Como 6 meses.

Entrevistador.: ¿Eso te ayudó un poco a superar el problema?

Entrevistado: No me ayudó para nada, porque como era en el mismo trabajo, me impedía ir en los horarios: No podía pedir permiso; había problemas, estaba nerviosa porque el lugar no era adecuado, se escuchaba para al lado. En realidad, nunca me pude, nunca le pude explicar a ella que era lo que yo realmente estaba sintiendo en ese momento y además que siendo compañera de trabajo nunca le pude contar lo que yo realmente sentía porque mucha confianza no había.

Entrevistador: ¿Tu dices que producto de los ataques que recibías acá en el trabajo llegaste a tener depresión?

Entrevistado: Sí.

Entrevistador: ¿Esto te afectaba sólo en el trabajo o también en tu vida personal, familiar?

Entrevistado: En todo, yo creo que en todo y más que nada con mi hija, ahí yo, como me sentía tan indefensa, que tenía que ir a verla al jardín, que andaba corriendo de allá para acá. Era como que al final la culpaba a ella de lo que me estaba pasando porque pedir permiso para amamantarla, ir corriendo, a veces ni siquiera comía. Entonces ir corriendo volver y mis compañeros nunca me apoyaron en el trabajo. Entonces yo llegaba y estaba toda la fila hasta atrás, volvía a caer en lo misma. O sea, nunca tenía tiempo para relajarme y yo al final la fui como culpando a ella de todos los problemas es decir nunca agredirla ni nada pero si que era por ella que yo aparte de todo lo que me hacían más, ella. Eran como el producto de todos mis problemas, porque cuando se enfermaba, que las licencias también era producto de problemas en el trabajo, porque ya empezaban a comentar que estaba faltando y todo eso igual a ella, o sea nunca hice nada en contra de ella pero si yo sentía como que era por ella.

Entrevistador. ¿Que recuerdas de esa época, que cosas sentías, que sentimientos?

Entrevistado: Andaba demasiado triste, me sentía muy sola, sentía que la gente era mala, o sea es que como era el primer trabajo en que yo empezaba a trabajar como en serio porque ya estaba casada. No era un trabajo que yo pudiera dejar en cualquier momento sino que ya tenía que depender de ese trabajo, y empecé a conocer realmente como era la gente, entonces para mí que toda la gente era mala, que toda la gente no me quería ayudar o sea igual habían veces en que por todo me hacían problema, entonces ya el hecho de salir de la casa ya era para mí un trauma llegar al trabajo.

Entrevistador: ¿En tu caso era una persona la que ponía al resto de tus compañeros en tu contra?

Entrevistado: Claro, si era ella pero que pena que la gente se dejara involucrar o sea como se dejaban llevar por cosas que ni siquiera podían ver si era verdad o no, sino que ellos actuaban conjuntamente y hacían cosas en contra mía. Entonces yo oraba y pedía a Dios porque la gente es poco humanitaria. O sea ellos se dejaba llevar y eran igual que ella. Entonces a mí me costaba comprender y eso es lo que yo decía: “Por qué la gente es así” .Me costaba entender. Recién yo estaba abriendo mis ojos al mundo. Para mí, en ese momento toda la gente era mala. Cuando encontraba personas que si las quería me apoyaba mucho en esa persona.

Entrevistador: ¿Recibías apoyo de alguna persona?

Entrevistado: Si igual había algunos compañeros que no se dejaron influenciar por ella y con ellos yo compartía un poco más y claro. Me ayudaban dentro de sus posibilidades. Y mi marido que me decía que no le hiciera caso. Pero es fácil que te lo digan si a ti no te pasa lo mismo. No sabes cómo se siente. Pero el igual se enojaba porque decía que yo me complicaba por todo,. Pero igual me costaba confiar en las personas porque como te dije sentía que toda la gente era mala. Sentía que toda la gente quería hacerme daño. Menos mal que en las personas que

más confié... no me equivoqué y hasta el día de hoy siguen siendo muy buenos compañeros de trabajo y algunos compañeros y amigos.

Entrevistador: ¿Que te pasa al recordar esto? ¿ o ya es una etapa superada?

Entrevistado: Superada podría decirse, superada por el tiempo en que ocurrió. Igual me marco mucho, yo creo que el hecho de llegar aquí como bien chica, además que me embaracé al tiro de haber llegado. Entonces eso fue producto de muchas cosas posteriores malas. Yo encuentro que fui niñita. Pero ahora pienso y digo por qué no puse las cosas en su lugar, por qué no hable más arriba, por qué me deje involucrar, me deje llevar y nunca paré la situación, por qué no fui capaz. O sea igual la situación me perjudicó hartito, pero como me sentía sola deje que las cosas pasaran. Pero ahora digo si me volviera a pasar, o sea ahora no me volvería a pasar jamás, ahora yo soy otra persona de todo lo que viví ya aprendí a que uno tiene que a la gente cuando empiecen a hacer cosas en contra de uno decirle, pararlas, no dejar que la gente te atropelle porque la gente si lo puede hacer lo va a hacer, sobre todo si la gente es mala.

Entrevistador: ¿A pesar de que este problema te perjudico a la vez te ayudo a fortalecer algunos aspectos de ti como persona?

Entrevistado: Si de hecho a mi hija yo le enseño, nunca permitas que te pasen a llevar, cuando veas las cosas malas tu al tiro habla. No te quedes callada, porque la gente mientras más pueda aprovecharse de ti lo va a hacer. En tonces si tu lo permites una sola vez las cosas van a seguir sucediendo. por eso ahora yo se lo explico a mi hija, que nunca permita esas cosas. Ahora lo mismo si ella ve que están actuando en contra de otra persona injustamente, que ella lo hable, que nunca se quede callada porque si ella se queda callada va a ser tan igual de mala como las otras personas.

Entrevistador: ¿Por qué crees tú que aguantaste tanto tiempo?

Entrevistado: Por el trabajo, porque estaba recién llegada, porque estaba embarazada. Después tuve a mi hija, me sentía muy necesitada de trabajo y yo pensaba que me iban a echar en cualquier momento. Yo creo que por eso aguante tantas cosas. Era como que, ese trabajo lo necesitaba,. Entonces si yo reclamaba quizás me iban a echar. El exceso de trabajo que mis compañeros muchas veces yo salía a darle pecho a mi hija y nunca nadie me ayudaba, yo nunca tampoco reclamaba porque yo dije si reclamo me van a sacar, me van a echar, por lo mismo una vez casi me desmaye porque nunca tomaba desayuno, venía corriendo, corría para allá y para allá. Aparte que mi contrato era así como un reemplazo en ese momento. Entonces si yo hacía las cosas mal, si yo llegaba tarde si me atrasaba, todo eso me iban a despedir, siempre necesidad de trabajo.

Entrevistador: ¿Este problema afectó en tu relación de pareja?

Entrevistado: Si aunque uno trate de separar las cosas, yo creo que sí. Porque el hecho de que yo ya el día domingo empezaba con dolor de estomago; no quería hacer cosas o todos los días ya el hecho de salir en la mañana.... Yo andaba nerviosa y poca comunicación, triste. Entonces obviamente a la pareja no le sirve una mujer o una persona que este siempre triste. O sea si sé me invitaba a salir yo no, no quiero o con ganas de no vivir o sea obviamente afecta a la familia.

Entrevistador: ¿Tu crees o sientes que todo esto hizo un quiebre en un antes y un después?

Entrevistado: Si, porque la de ahora es fuerte no le importa nada. Como te explicaba antes que yo cargué toda mi rabia hacia mi hija y la culpé. Después ya no. Después, estuve nuevamente con psicólogo. Pero fue otra terapia, donde me hizo ver que no, que las cosas que yo no era la culpable si no que, o me enseñó a ser mas fuerte. Que las cosas me resbalaran, porque en todos los trabajos o en cualquier lugar van a haber gente que va a hacer la vida imposible, encargada de hacerte problemas y tú tienes que aprender a sobrellevar esas cosas. Entonces,

como te decía antes, ahora yo paro las cosas, que no lleguen a tal extremo que me pasen a llevar. Ahora estoy mas preparada y soy capaz de enfrentar hasta a los jefes, ya jamás me voy a quedar callada si veo algo injusto, entonces estoy mejor.

Entrevistador: ¿Ya no esta presente ese miedo a perder el trabajo?

Entrevistado: No, yo creo que no porque como la situación de acá me da cierta estabilidad laboral. Igual hay momentos que si,..... que son tantos los problemas que igual no quiero venir a trabajar,..... que, los jefes!!!..., pero al menos no caigo en depresión , no me siento como un pollo indefenso, . Ahora igual reclamo y hago sentir mis quejas para que solucionen algunos problemas. No así antes. Entonces eso igual me ayuda a que los problemas están siempre,.... pero yo vengo mejor preparada, vengo preparada de que van a haber personas que te hagan sentir mal, pero ya no me afecta tanto.

Entrevistador: ¿Ahora que ya no te quedas callada, ya no afectan tanto?

Entrevistado: No, y además que como no decía nada, mas gente decía estupideces y yo las aguantaba. Pero ahora, después de la segunda terapia con psicólogo, yo cambie. Antes, si alguien me decía algo yo andaba como a la defensiva. Ahora nunca me quedo callada, Hasta a las personas que antes les tenia como un poco de miedo, no hasta a ellas me di el lujo de dejarlas calladas.

Entrevistador: ¿Te realizaste más de una terapia?

Entrevistado: Si a lo mejor fue menos tiempo, pero si de mejor calidad, donde era externo a mi trabajo, estaba mas en confianza y fue bueno, entonces yo todo ese tiempo, si empecé a ver las cosas diferentes.

Entrevistador: ¿Llegaste a necesitar tomar algún medicamento?

Entrevistado: En realidad nunca he sido de medicamentos. Trato de evitarlos, porque se supone que en la vida uno puede aguantar los problemas. O sea los medicamentos te ayudan como a disimular pero el problema está. Entonces si uno

no enfrenta los problemas como reales son... es difícil, porque después se te acaba el efecto del medicamento y seguí en lo mismo. Entonces yo evito tomar medicamento. Si igual me dieron Ravotril. Habré tomado un poco.

Entrevistador: ¿Las terapias psicológicas fueron por decisión tuya o te derivaron?

Entrevistado: Yo creo que las cosas se dieron. Yo siempre he evitado los psicólogos, Pero yo creo que en ese momento era tanta la presión, que justamente se dio y ahí yo fui, Pero no porque yo haya tomado la decisión, pero es que en ese momento yo igual estaba pésimo, o sea yo no tenía ganas de vivir, ya no estaba conciente porque yo muchas veces estaba en la calle y decía y que pasa si me tiro aquí yo ya me imaginaba tirarme por la calle y justo se dio la ocasión que alguien me ofreció y fui.

Entrevistador: ¿En ese momento tú no veías solución a tu problema?

Entrevistado: Claro, lo veía todo, o sea yo no se en ese momento buscaba como la muerte porque ahí- yo decía- voy a descansar. Pero ni siquiera pensaba en mi hija en ese momento. Yo quería salvarme yo, relajarme yo, olvidarme yo.

Entrevistador. ¿Tú pensabas en la muerte, creías que el problema eras tú, no lo que te estaba pasando en el trabajo?

Entrevistado: Claro porque veía que era tan así como mafia, era una mafia, entonces era tan grande.

Entrevistador: ¿En algún momento pensaste en dejar el trabajo?

Entrevistado: Si muchas veces, pero siempre la parte económica prevaleció Y más que nada por eso seguía y seguía. Pero sí muchas veces yo no quería venir a trabajar, pero me fui con licencia por dos meses creo, y ahí yo llegue muy

cambiada. Me sirvió mucho estar, pensar mejor las cosas, descansar. Entonces ahí después llegué cambiada.

Entrevistador: ¿Después cuando volviste de la licencia el problema igual seguía?

Entrevistado: Igual, pero ya no tanto porque la persona que se encargaba en ese momento de, la habían sacado, si ella era la encargada de hacerme daño, se dedicaba especialmente a hacerme daño,. Por lo tanto ella se fue y las cosas empezaron a cambiar, la gente empezó a ver a otra Carmen que ya no era la que ella pintaba. Entonces a lo mejor las cosas se van dando, entonces ahí empezaron a conocer a la verdadera Carmen, no la que la otra persona decía. Igual costó mucho tiempo, pero ya no me veían como la otra persona me pintaba, lo cual nunca fue así, porque ella decía cosas terribles mías, a si que eso ayudo mucho.

Entrevistador: ¿En tu caso, tuviste la suerte de que la persona que te causaba el problema se retiró del trabajo?

Entrevistado: Si, pero suerte no la llamaría, sino que justicia divina, porque yo muchas veces pedía a Dios que esa persona si yo jamás le hice daño porque ella se encargaba de hacerme daño: Pero, bueno, como te decía, yo oraba mucho, le pedía a Dios que las cosas, nunca le pedí que pasara nada con esa persona sino que las cosas cambiaran para bien, Pero, bueno, fue así. Ella se retiró del trabajo, la cambiaron y de ahí las cosas empezaron a cambiar. Yo empecé a ver los días diferentes, un nuevo amanecer, un alivio.

Entrevistador: ¿Buscaste alguna vía de escape para no pensar en lo que te sucedía acá e trabajo?

Entrevistado: Si, en cierto modo pienso que las atenciones con la psicóloga eran para poder solucionar lo que a mi me pasaba con esta situación , no el problema en si porque ella no podía venir y cambiar el problema. Para eso la otra persona tendrían que haberla mandado a terapia para ver si así cambiaba. Pero mi vía de escape como dices tu, en mi caso siempre ha sido la iglesia cuando estoy ahí orando me siento tan

tranquila, siento que no estoy sola, siento que hay un Dios que me escucha y que me va ayudar, el me da la fuerza, siempre que me siento mal acudo a él, pero siempre voy a la Iglesia no solamente cuando tengo problemas.

Entrevistado N° 2

Cargo: Técnico paramédico
Edad: 37 años
Estado civil: Separada
Sexo: Femenino
Antigüedad laboral: 9 años
N° de hijos: 1
Escolaridad: Instituto profesional

Entrevistador: ¿Cuéntame como ha sido la situación de acoso (mobbing) que has vivido acá en el trabajo?

Entrevistado: Ya haber desde que yo llegue acá yo hice buenas relaciones con la enfermera a cargo y eso como que empezó a generar envidia entre mis colegas. Ellas empezaron a inventar cosas en mi contra, a dejarme de lado, a hablar mal de mi, a hacer cosas para que perjudicara mi trabajo, a esconder documentos importantes de los que yo estaba a cargo para que eso me jugara en contra.

Bueno después empezaron a inventar otros tipos de rumores fuertes. Porque como yo soy bien sociable con la gente, me gusta hablar mucho con las personas, yo tenía o tengo bien buena relación con los médicos, y ellas empezaron a que, que no sé, que yo tenía como onda con los médicos que pasaba alguna cosa ahí. Entonces eso a mí me afectó mucho porque no es así, aparte que, bueno mi situación como mujer separada con un hijo, empezaron a también como a cargarme con eso como en el fondo como que yo era una mujer como así como “suelta.”

Entrevistador: ¿Tuviste apoyo por parte de tu jefatura?

Entrevistado: O sea en un inicio ella no consideraba mucho esas cosas pero, desgraciadamente a la larga empezó también a caer en los comentarios a creer en esas cosas a aislarme también, a calificarme mal, ya se perdió esa relación de amistad que había con ella.

Ella creyó en los comentarios que hacían las otras personas. Sí claro, se dejó llevar por todas esas cosas que decían esas personas.

Entrevistador: ¿Que te pasó a ti con toda esta situación, como te afectó?

Entrevistado: Haber yo empecé a dudar de... o sea, de, hasta de mi forma de ser quizás, puchas, el hecho de ser tan sociable, empática con la gente estaba en el fondo perjudicándome. Bueno, entonces empezó a bajar mi autoestima, porque no se po, como que uno empieza como a pensar que la gente, puchas, te tiene envidia por como tu eres y empiezas como a cuestionarte si en el fondo tu manera de ser esta bien, si eres tu la que tiene que cambiar o son las otras personas. Bueno aparte todo esto lógicamente empezó a notarse en mi actitud con mi familia, con mi hijo, en que yo ya me llevaba los problemas pa la casa, entonces...

Entrevistador: ¿Este problema del trabajo, te empezó a afectar en otras áreas de tu vida?

Entrevistado: Claro, o sea como te digo perjudico la relación con mi hijo, porque yo, pucha... de repente uno llega idiota a la casa y no te das cuenta y reaccionas mal con personas que en realidad no tienen ni una culpa de las cosas que te están pasando en tu trabajo, bueno mis mismos papas también que no creen mucho el hecho de que yo este realmente como enferma, piensan que quizás es como, invención mía, alaraquería, no le ven el peso a todo eso.

Entrevistador: ¿Enferma, este problema derivó en alguna enfermedad?

Entrevistado: Claro yo estuve con tratamiento psiquiátrico, yo estuve en un periodo más fuerte, incluso pasó por mi cabeza el matarme porque yo ya no veía una alternativa, una manera como de darle una solución a todo.

Entrevistador: ¿No pensaste que este problema tenía solución, eso aun te pasa o es algo ya superado?

Entrevistado: O sea ya gracias a los mismos tratamientos he mejorado en cuanto a eso, a la depresión. Pero el problema en el trabajo sigue. De hecho, a mí me cambiaron del área en que yo estaba, y bueno yo ahí tenía un poco mejor relación que en el otro lado, pero yo me puse a estudiar y eso empezó a generar envidia en las otras niñas. Entonces como que volvió a ser lo mismo: los pelambres, el hecho de que de repente no me informen de cosas importantes, el hecho de excluirme. No me siento en el fondo parte de ese equipo de trabajo. O sea yo estoy ahí netamente por que necesito el trabajo, porque no tengo otra opción donde irme, es como que por obligación tengo que seguir ahí, porque por gusto no.

Entrevistador: ¿Crees que vale la pena aguantar tanto?

Entrevistado: Sí porque yo tengo que mantener a mi hijo, tengo que aportar en mi casa, porque bueno vivo con mis papas entonces, no puedo estar dependiendo de ellos, por mis mismos estudios porque tengo que pagar eso, bueno todos los gastos de una casa.

Entrevistador: ¿Has estado en tratamiento médico por la depresión?

Entrevistado: Sí, he estado en tratamiento psiquiátrico, con medicamentos. Bueno, he requerido mucho apoyo en eso porque por mi cuenta se me escapó de las manos en un determinado momento. Entonces, requerí de la ayuda de un profesional para poder ir tratando de superarlo o que en el fondo no, no me perjudicara tanto

Entrevistador: ¿Eso te ha ayudado a enfrentarte al problema? ¿Has notado alguna diferencia en como te afectaba antes del tratamiento a como lo haces ahora?

Entrevistado: Si yo me siento mejor, aparte que, bueno, tengo la esperanza de que una vez que yo termine de estudiar pueda quizás salir de ese ambiente. Yo optar a otra cosa. Entonces en el fondo eso me motiva.

Entrevistador: ¿En que sientes que te ha cambiado el hecho de que estés en tratamiento?

Entrevistado: En mi capacidad de ya no quedarme callada y tragarme las cosas Si algo me parece mal, si siento que me están tratando mal lo digo. Porque, bueno, influye también el hecho de que ahora mi contrato es fijo. Entonces ya es mas difícil el que si yo digo algo me puedan llegar a echar como era antes, que estaba en una situación mas inestable. Entonces tenía que saber quedarme callada.

Entrevistador: ¿Sientes que por este problema se hizo un quiebre, sientes, que hay una diferencia en como eras tu antes de enfrentarte a todo esto a como eres tu ahora?

Entrevistado: Sí, o sea, disminuyó mi seguridad en mi misma. Mi autoestima, como te decía, perjudicó mi relación familiar. Creo que,... bueno, mi hijo también lo veo que ha cambiado y creo que es mas que nada por el trato que yo le he ido dando a raíz de este problema.

Entrevistador: ¿Que problemas son los que tienes con tus padres, porque no te creen que estas enferma?

Entrevistado: Porque no, porque como que consideran que en el fondo un problema de esa índole, no es como una enfermedad real, que es mas que nada como te decía como que yo le pongo color, que soy alharaca, que yo me hago la enferma, que en realidad es algo que no debiese afectarme, no le ven el peso a la situación

Entrevistador: ¿Que sentimientos te provoca todo lo que te ha pasado?

Entrevistado: Me da rabia, ganas de de repente, puchas tirar todo por la borda, pero como te decía por un asunto económico no se puede, más que nada es rabia.

Entrevistador: ¿Cual crees que es la solución a tu problema?

Entrevistado: Yo creo que la solución va a ser en un futuro poder irme de ahí, salirme de ese lugar, cuando termine mis estudios poder optar a otro trabajo, ya, tener la opción de encontrar otra cosa que me pueda solventar económicamente y no tener que seguir ahí por obligación.

Entrevistador: ¿Que pasaría si en otro trabajo volvieras a vivir una situación similar, como crees que te enfrentarías?

Entrevistado: Trataría de evitar que llegue al nivel en que esta ahora, de ponerle freno en un inicio, tratar de conversar con las personas que empiecen a hablar mal. O sea, en el fondo que vean que no, que las cosas que están inventando de mi no es así, que yo no ando siendo sociable con la gente por una doble intención. O si no, bueno como ya, si Dios quiere termino mi carrera voy a tener una mejor situación profesional, irme y buscar por otro lado.

Entrevistador: ¿Quién o quienes crees tú han sido tu apoyo para mantenerte en pie con todo lo que te pasa?

Entrevistado: Qué difícil. Porque yo creo que es sólo mi decisión que sigo aquí, igual tengo algunos compañeros de trabajo que puedo decir que son mis amigos. Hay uno en especial con el que puedo conversar. Nos reímos harto, nos fumamos un puchito y echamos la talla, pero el mayor apoyo ha sido el tratamiento que me están haciendo en el Cosam. Por eso sigo en terapia hace tanto tiempo ya y no quiero dejarla. Si la dejo a lo mejor me voy a pique de nuevo. Ellos han sido muy importantes y la relación con ellos ha sido muy buena.

Como te conté anteriormente, con mi familia cero apoyo, no es que no les importe pero no lo ven como algo grave. Creen que yo soy alharaca y mi hijo anda en otra, como adolescente si hasta dejó los estudios y se fue a vivir con los amigos. El m e preocupa mucho pero siento que ya no lo puedo controlar, ya se manada solo.

Entrevistador: ¿Buscaste alguna vía de escape para olvidarte de todo lo que te ha pasado?

Entrevistado: no, no creo la terapia, pero yo no la busque, no se

Entrevistado N° 3

Cargo: Administrativo
Edad: 41 años
Estado civil: Conviviente
Sexo: Masculino
Antigüedad laboral: 3 años
N° de hijos: 0
Escolaridad: 3ro medio

Entrevistador: ¿Cuanto tiempo lleva usted acá en este trabajo?

Entrevistado: Acá voy a cumplir ahora en junio (2008) 3 años.

Entrevistador: Podría contarnos de su historia acá en este trabajo.

Entrevistado: Llegué hace 3 años. Estoy con contrato a honorarios. Llegué primero a trabajar al Some, que es donde dan las horas para médicos. Es tuve ahí poco mas de un año hasta que empecé a tener problemas con la que era mi jefa en es momento, y los problemas eran porque yo no me quedo callado, yo me defiendo cuando encuentro algo injusto. Pero de buena manera soy súper tranquilo. No me pongo a gritar ni a echar garabatos,. Nada de eso. Entonces, ahí me cambiaron a donde estoy ahora y ahora mi jefa directa es otra persona, pero los problemas son los mismos.

Entrevistador: ¿Cómo ha sido la situación de acoso (mobbing) que has vivido acá en el trabajo?

Entrevistado: Tanto como acoso no, pero si de ignorarte como funcionario. Eso es hablarte mediante otras personas, siendo que esta ahí mismo; es bastante incomodo y desagradable. Nunca te dicen las cosas a la cara. Siempre se lo dicen a tu compañero para que el te lo diga a ti, siendo que estas ahí mismo.

Entrevistador: ¿Porque crees que ellos tienen esa actitud contigo, porque no te hablan directamente a ti?

Entrevistado: Se me imagina que porque no soy la persona que ellos quieren que sea o que les convenga que sea ¿en que sentido? Ellos querrán que sea un tonto útil y tonto útil no soy para nadie.

Entrevistador: Es decir que ellos quieren que se hagan las cosas tal cual como ellos dicen, entonces si tú les contradices algo

Entrevistado: Ellos quieren que así sea o que les convenga que sea, Ahora, si quieren saber cosas del resto del personal por intermedio de uno, tampoco va conmigo. Yo voy por mi trabajo no más ahora: Si el resto lo hace mal o lo hace bien eso le compete a ella y ella lo calificara en su minuto.

Entrevistador: ¿Como te has sentido con esta situación de que ellos te ignoren?

Entrevistado: Incomodo, bastante incómodo

Entrevistador: ¿Qué te ha pasado emocionalmente, que sientes?

Entrevistado: Te frustra, frustración, te da rabia, te amargas. Piensas que el resto esta igual que unos pocos. Al final terminas contra todo el mundo, siendo que son unos pocos no más, pero desgraciadamente esos pocos son los que tienen el rango encima de uno.

Pero afortunadamente en un principio me paso y chip lo alcancé a eliminar.

Entrevistador: ¿Qué ha significado para ti todo esto que te ha pasado acá en este trabajo, primera vez que te pasa?

Entrevistado: Si primera vez que me pasa. De hecho, es primera vez que trabajo en la administración publica. Siempre he trabajado en el ámbito privado, y primera vez que tengo este tipo de situaciones porque no me imaginé que fuera tan vicio esta cuestión, entonces es desagradable.

Entrevistador: ¿El sentimiento que más te provoca esto es rabia?

Entrevistado: Rabia y frustración.

Entrevistador: ¿En este caso hacia tus superiores?

Entrevistado: Claro.

Entrevistador: ¿Crees que te has visto perjudicado con todo esto?

Entrevistado: Si en cierta forma sí.

Entrevistador: ¿En que te ha perjudicado?

Entrevistado: Sí, porque por ejemplo me he fijado que en algunos casos hay ciertas libertades que quienes a mi juicio no se las merecen. Yo pienso que yo he sido leal; he sido leal con mi trabajo; he sido leal con la jefatura como corresponde, no mediante otro tipo de cosas y eso no vale, eso no se toma en cuenta

Entrevistador: ¿Te han por ejemplo negado la posibilidad de ir a cursos?

Entrevistado: Afortunadamente hace poco fui a un curso y están mandándolos por igual, pero por ejemplo hubo una situación donde hubo gentes de mi mismo rango que se les dio la oportunidad de hacer horas extraordinarias y pagadas, siendo que el resto no se pudo. Entonces no me parece justo.

Entrevistador: ¿Este problema que se ve como algo que es solamente de trabajo, crees que ha influido en otras áreas de tu vida, por ejemplo con tu familia?

Entrevistado: No, afortunadamente no, porque he diferenciado bien lo que es trabajo y lo que es vida privada

Entrevistador: ¿Los problemas de trabajo los dejas acá en el trabajo?

Entrevistado: Claro trato de dejarlos acá o los voy desechando durante el camino a la casa, cosa de llegar a la casa ya en cero, solamente a descansar y ver mis cosas de la casa

Entrevistador: **¿Has necesitado atención médica para aliviar esta situación, te han diagnosticado estrés o depresión producto de esto, te han derivado al psicólogo?**

Entrevistado: Si estrés si, pero depresión no, pero si he estado muy ansioso. Pero no he estado con psicólogo, psiquiatra ni nada de eso. En realidad, soy bien sano, nunca me enfermo ni me voy con licencia. Sólo fui al médico por la ansiedad porque estaba comiendo demasiado y ahí el me dijo que estaba con estrés pero yo no me siento mal ni enfermo.

Entrevistador: **¿Crees tu que hay un antes y un después, es decir que esto hizo un quiebre en como eras tu antes, cuando recién llegaste a como eres ahora?**

Entrevistado: Sí.

Entrevistador: **¿Te sientes más débil o más fuerte que antes?**

Entrevistado: No, me siento eso si mas fuerte porque como te digo tuve que superar solo las cosas porque algún tipo de ayuda no tuve ninguna. Tuve que batirme solo,irme solo en contra del mundo como se diría porque tuve que aprender a trabajar yo solo, tuve que solucionar mis propios errores porque hasta el día de hoy porque todavía hay cosas que no sabemos en nuestra oficina donde estamos trabajando y hay que solucionarlas como creemos que pueden ser, porque el apoyo cero.

Entrevistador: **¿Con todo este problema, porque crees que sigues acá aguantando?**

Entrevistado: Porque me convencí que aquí tengo algo que hacer todavía. Hay algo que tengo que hacer todavía antes de irme y todavía no lo he terminado, porque trabajo yo se que en otro lado tengo, pero tengo que terminar aquí primero antes de.

Entrevistador: ¿Buscaste alguna vía de escape para olvidar te de todo lo que te ha pasado?

Entrevistado: No, porque trato de no hacerme problema con todo esto. Lo veo como algo del trabajo pero que no tenga nada que ver con mi vida personal. Cuando me voy de acá el problema se queda acá entre estas paredes esperán dome hasta el otro día cuando llego a trabajar.

Entrevistador: ¿Quién o quienes crees tú han sido tu apoyo para mantenerte en pie con todo lo que te pasa?

Entrevistado: Mi señora, ella también trabaja acá y sabe lo que pasa, pero los dos pensamos igual, eso es algo del trabajo y ahí se tiene que quedar.

Entrevistado N° 4

Cargo: Administrativo
Edad: 33 años
Estado civil: Soltero
Sexo: Masculino
Antigüedad laboral: 8 años
N° de hijos: 1
Escolaridad: 4° medio

Entrevistador: Podría contarnos de su historia acá en este trabajo

Entrevistado: Cuando llegué a trabajar acá fue por recomendación de un amigo que trabajaba aquí. Llegué a trabajar en el Some. Nunca tuve problemas con el director de esa época ni con la que era mi jefa directa, tampoco con mis compañeros porque soy súper sociable. Siempre organizábamos salidas juntos o hacíamos cosas acá como almuerzos, completos lo que fuera para compartir éramos un grupo súper unido, hasta que hubo cambio de director y el al tiempo de haber llegado empezó a separar a todos los grupos, parece que los vio como una amenaza porque hizo cambios en todo el consultorio. Ya ese ambiente de unión que había antes no existe, personas que eran amigas ya no se hablan, es todo muy diferente.

A mi me cambiaron al laboratorio después al tiempo me tiraron para la farmacia y ahora hace unos días me sacaron de ahí y me mandaron otro sector, no se hasta cuando porque no estoy seguro en cualquier momento me mandan para otra parte.

Entrevistador: ¿Cómo ha sido la situación de acoso que has vivido acá en el trabajo?

Entrevistado: Yo en este momento estoy, me siento como en un proceso de acoso. No se si la palabra es acoso, si es acoso u hostigamiento que para mi es como lo mismo. Me siento en un proceso de hostigamiento laboral desde hace un tiempo y ese

sentimiento de hostigamiento desde mi punto de vista te hace sentirte que estas en medio de una persecución, como que te están persiguiendo.

A mí me afectado, por ejemplo he tenido, me han cambiado en un periodo de tiempo de mi lugar de trabajo en un par de ocasiones, siendo que mi desempeño laboral no es malo, no ha sido malo. Yo lo encuentro óptimo. Para mí no hay justificaciones previas de por medio, sino mas que nada por el hecho de si se le pueden llamar conflictos que yo he tenido con la dirección de acá del trabajo

Entrevistador: ¿Los cambio no han sido pensando en tu bienestar?

Entrevistado: No han sido pensando en mi bienestar. Al contrario. De hecho el último cambio en que estoy ahora fue directamente perjudicial, fue pensado y yo lo veo así. Fue pensado para perjudicarme a mí. De hecho en las últimas labores que estaba desempeñando que eran mas menos directamente lo que yo hacia que estaban vinculadas a mis funciones administrativas acá, el lugar en donde ahora me colocaron no tiene nada que ver con mis funciones, y es una sensación de que, por ejemplo tus mismos compañeros se dan cuenta de cierta forma porque se te acercan a tí y como con un sentimiento de lástima a si como ha darte como consuelo, apoyo y eso aumenta de cierta forma la sensación de sentirte perseguido, de sentirte que de cierta forma te están perjudicando.

Entrevistador: ¿Esos cambios son como un castigo?

Entrevistado: Los cambios son un castigo, de hecho sí!!, de hecho ha sido un castigo, este último, sobretodo en el sentido de que no teníamos culpa y digo no teníamos porque hay otra persona involucrada ahí también. No teníamos gran culpa en los problemas que habían en la unidad de trabajo y directamente, de hecho yo una de las conversaciones que tuve con el director fue de que era muy fácil de parte de ellos tapar, los errores eran de ellos. Era muy fácil tapar los errores propios culpándonos a los demás, y fue lo que pasó. De hecho se nos sacó de la unidad sin ninguna justificación, se nos mando a otras unidades. Esto ya había pasado antes. El

otro dilema grande y que tampoco hay justificación, el tema de que a nosotros se nos asignan horas extras y a mi a la unidad que yo me había cambiado, la persona que ocupaba ese puesto de trabajo por ejemplo por dar una cantidad siempre tenía 40 horas que mensualmente le daban las 40 horas extras, cuando yo llegue me dieron 36 ya eran 4 menos. Al mes siguiente me las rebajaron a 25; al mes siguiente me las bajaron a 20 sin haber ya este último mes que coincidió ya con el cambio me dieron 14 horas, que para las funciones que se cumplen no hay ninguna justificación y hubo otra gente que postulo a esas mismas horas a la misma unidad y le dieron el doble de horas de las que yo tenía, siendo que se supone que existe un sentido de pertinencia de la unidad donde uno trabaja y la persona que venia de afuera de la unidad le dieron el doble de horas de las que yo tenía, sin haber una justificación.

Entrevistador: ¿Cuánto tiempo llevas en este trabajo?

Entrevistado: En el trabajo llevo 8 años.

Entrevistador: ¿Hace cuanto tiempo que se da esta situación de hostigamiento?

Entrevistado: Coincide justamente con la llegada de la gente que esta a cargo de la administración nueva del consultorio. En un principio esta gente, deben ser unos tres o cuatro años, tres años atrás, esta gente llegó con una mentalidad se supone de hacerse amistades con la gente, con el paso del tiempo usaron unas metodologías muy especiales para tratar a la gente y con el paso del tiempo, debatíamos un poco mas, alegábamos un poco mas, Principalmente yo me empecé a sentir perjudicado porque de una u otra manera no es un mal trato directo, pero indirectamente de ahí el término que yo uso de hostigamiento, porque de una u otra manera buscan la manera de hacerte sentir incomodo. Este caballero, es el principal culpable de todo esto, porque es el director del servicio de acá. Tiene un dominio muy grande sobre las personas. Entonces tiene una manera muy especial de tratar a la gente en el sentido de hecho si se le pudiera decir o definir así, el tiene no se es como medio tirano de repente para sus cosas, en el sentido de que hablan a veces de la gente de lealtades o deslealtades

que la gente es desleal con ellos. Entonces..... lealtades acá.... no creo que existan lealtades.

Entrevistador: ¿Cómo te has enfrentado a toda esta situación?

Entrevistado: He tratado de tomarla con la mayor calma posible. Afecta cualquier cantidad, prácticamente porque uno trata de mantenerse tranquilo. Pero me he dado cuenta que en los momentos de soledad, por ejemplo en mi casa, afecta hartito en el sentido de estresado, súper estresado.

Entrevistador: ¿Un problema que es solamente del trabajo, te ha afectado en otras áreas de tu vida?

Entrevistado: Me ha afectado en otras áreas de mi vida si, hartito.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistado: Porque empiezas a sentirte inseguro. A mí me empezaron a pasar cosas que nunca me habían pasado, como tener problemas para dormir, a comer mucho, a sentirme cansado y sin ganas de hacer cosas incluso a dejar de compartir con los amigos y eso que yo soy bien bueno para tener amigos conozco mucha gente, me gustaba salir a jugar una pichanguita, a tomarse algo, tocar música, pero ahora como que no siento ganas de hacer esas cosas.

Entrevistador: ¿Has necesitado algún tipo de ayuda para superar el problema, por ejemplo ayuda psicológica?

Entrevistado: Si, hace un tiempo atrás estuve con una licencia médica. Fueron 15 días. Tuve que ir a la unidad de salud del trabajador porque era un estado de depresión. Yo no sabía que es lo que era un estado de depresión. Nunca había pasado por un estado de depresión y estaba con un estrés súper grande. Me vio la psicóloga, me vio la psiquiatra, me evaluaron, me dio la licencia, por un periodo de tiempo yo creí sentirme mejor pero con el paso del tiempo no se si uno empieza a aprender a asimilarlo pero empieza a aprender a sobrellevar un poco las cosas, pero hay

momentos en que uno empieza a recaer de la misma manera de nuevo. Empieza a sentirse con el mismo sentimiento de angustia, de impotencia de la cantidad de cosas que se hacen, la cantidad de cosas que están pasando y a veces hay un sentimiento como de desesperación. El problema sigue presente.

Entrevistador: ¿Que sentimientos te provoca to da esta situación que has vivido?

Entrevistado: ¿Qué sentimientos? Rabia, a veces impotencia porque hay un abuso de poder súper grande, hay un abuso de poder en el sentido de que esta gente sabe, principalmente este caballero, sabe que él tiene ese poder y se siente prácticamente intocable y él sabe y abusa de ese poder. Bueno yo estoy hablando en forma personal pero esto se lo hace a mucha gente. Él ha manipulado a gente en el sentido de, yo he visto a mis compañeros, gente que conozco, puchas hace 8 años, cambiar y ponerse unos contra otros. No se si traición es la palabra pero se traicionan unos con otros, manipulan a la gente, Entonces el sentimiento es de impotencia porque no, muchas veces no se puede hacer nada en contra de eso.

Entrevistador: ¿Tú sientes que el ambiente laboral en general esta tenso?

Entrevistado: El ambiente en general está tenso y cada vez siento que empeora más. La gente creo que llega un momento en que se da cuenta que estas cosas no pueden seguir así, se da cuenta que estamos mal. Yo se lo he comentado a un par de personas. Yo creo que siempre van a existir problemas entre la gente. O sea, el hecho ya de convivir nosotros entre personas van a existir diferencias porque somos todos diferentes, tenemos maneras distintas de pensar, siempre van a existir problemas, ahora cuando esos problemas infundados por otra gente o son problemas que son creados por otras personas ahí la cosa es distinta, porque este tipo de problemas lo alimenta esta gente y a su conveniencia.

Entrevistador: ¿En que es lo que mas te ha perjudicado?

Entrevistado: En que me ha perjudicado, haber, aparte del tema económico que he tenido de cierta forma. A ver..... el tema de relaciones con la gente,...Yo trato de

mantener muy buenas relaciones con todo el mundo, trato de mantener a veces aunque es complicado mantener la comunicación con toda la gente. Han cortado mucho los canales de comunicación que existían entre las personas. Los canales directos que existían entre las personas los han cortado, o como alguien dijo una vez lo que se ha hecho acá es dividir para gobernar.

A mí me ha afectado no sé, en la parte anímica, psicológica, en el sentido de estos mismos cambios que hacen dudar a uno como persona la utilidad que uno pueda tener en las funciones que uno desempeña.

Entrevistador: ¿Has llegado a pensar en algún momento que el problema eres tú y no algo externo?

Entrevistado: Si a lo mejor se me ha pasado por la cabeza que puedo ser yo pero yo se que no soy yo, el problema no soy yo, De hecho en todos los lugares donde he estado, las relaciones con mis compañeros de trabajo han sido muy buenas, y tengo muy buenas relaciones con la gente con la que trabajo. Nunca he tenido un conflicto. Al contrario el problema está en la manera distinta de pensar mía, que no es partidaria de los pensamientos que ellos tienen. Eso es lo que genera conflictos y yo creo que va a seguir pasando. Yo no soy de la idea de que una persona por tener el hecho de que poder si se puede decir, o por el hecho de tener una jefatura, sea el dueño de las personas o de la manera de pensar de las personas. Entonces eso yo creo que a lo mejor me va a seguir generando conflictos ahora por el momento. Pero no creo estar erróneo. Yo creo, somos todos de manera distinta de pensar y eso es lo que no se respeta acá. No se les da una opinión a la gente, no se les da el derecho a pensar distinto sino que prácticamente la idea es que piensen todos iguales.

Entrevistador: ¿Como te ha afectado esto en los otros ámbitos de tu vida, por ejemplo en la casa?

Entrevistado: Haber si, haber, de hecho cuando yo he llegado a traer conflictos a mi casa, con mis papás por ejemplo, en el sentido de que uno a veces busca un desahogo. Quiere contar algo a alguien y muchas veces lo que termina contando son puros

problemas, son puros conflictos. Entonces eso genera otro conflicto, porque, no se poh..., lo ideal sería a lo mejor cambiarse de trabajo ya. Entonces es lo mismo que te pueden recomendar otras personas y no es tan fácil así como así, ha pasado acá en nuestro trabajo que se ha ido mucha gente mucha gente que se ha ido por el mismo sentimiento de hostigamiento. Entonces no debiese seguir pasando eso.

A mí me ha afectado porque como te contaba muchas veces uno busca un desahogo, por evitar muchas veces a lo mejor, evitar seguir pensando esto, pero en el momento en que es tanta la presión que hay adentro, que lo cuentas y empiezas a conversar de todo lo que pasa... puchas, y todos te sugieren, y eso lleva a y eso genera un conflicto, entonces tu ya veni alterado y es muy difícil a veces controlarse,¿ cachai?. De decir puchas, no se po, prácticamente es el sentimiento como que puchas nadie te entiende, prácticamente si se puede decir así.

**Entrevistador: ¿Para todos entonces la solución sería salirte del trabajo?
¿Porque crees tu que has aguantado tanto tiempo?**

Entrevistado: Por un tema...En un principio lo veía como un tema de necesidad, o sea necesidad de mantenerse en el trabajo porque de cierta forma uno le tiene cariño a este trabajo, le tiene cariños a lo que uno hace, uno cree que lo hace bien y no es justo que la labor que uno desempeña otra persona porque y sin tener los conocimientos cree no se po, el mismo hecho de ese autoritarismo de querer imponer, que no son las correctas,. Uno sabe que ha desempeñado esta cuestión por tanto tiempo, sabe que lo hace bien, que puchas no se poh, a veces no es justo, decir puchas, que me ha pasado por la cabeza, porque me tengo que ir yo, si lo justo sería que se fuera la otra persona, no yo, y es un sentimiento también angustiante porque veces te sientes remando contra la corriente y es como pegarle una patada a una ola, a la final no le vas a hacer nada.

Entrevistador: ¿Que cosas crees que han cambiado en ti desde que comenzaste a vivir esta situación? ¿Se hizo un quiebre entre un antes y un después, en como eras tu antes y como eres ahora?

Entrevistado: Yo creo que sí, principalmente la percepción hacia la gente, a mis compañeros de trabajo, un tema de desconfianza y esa desconfianza yo creo que la misma gente. De una u otra forma esa gente la ha generado, anteriormente Yo era muy confiado, o confiaba mucho en la gente, en la gente que trabajaba conmigo. Pero esa manipulación que hay sobre las personas, si provocan un antes y un después en el sentido de que uno suele no confiar mucho en las otras personas en el sentido de puchas, esto que yo estoy conversando será llevado a otro lado. Eso mismo que estoy hablando y que esta grabado (risas)(será usado en mi contra), pero si la manera de hacer las cosas de hecho pasa por un tema de desmotivación, principalmente. Yo creo que lo principal que afecta es un tema de desmotivación. Uno empieza a perder el cariño por las cosas que hacía, a veces a no tener ganas en la mañana de levantarte y venir a trabajar, y eso es fome. Yo creo que le afecta a cualquier trabajador, el hecho de levantarse en la mañana, a todos los que nos gusta venir a trabajar, levantarse en la mañana y no tener ganas de venir a trabajar es un sentimiento fuerte y cuando se llega a eso es por que algo realmente no está bien. El ambiente ya no es grato.

Entrevistador: ¿Cual crees en este momento que es la solución a tu problema?

Entrevistado: La solución a mi problema, seria muy fácil desde un punto de vista yo decir “Me cambio de trabajo, me cambio de trabajo y me voy. En estos momentos estamos, -y digo estamos porque estamos con muchos compañeros de trabajo en la misma situación mía- no podría calificarlas de peor o mejor porque no soy yo el que pueda calificar de mejor o peor las condiciones en que se encuentran mis otros compañeros de trabajo , pero de la manera que estamos pensando, claro como digo una solución. Es muy fácil decir: “Mañana me voy no vuelvo más y me olvido de todo,. Ahora, por mi formación, por mi manera de pensar, creo que no es lo que hay que hacer . La idea mía es buscar otro tipo de solución y no se debiera seguir yendo gente de acá siendo que el responsable o culpable de todo esto es una sola persona ,.

Esa persona es la que se debería ir y no estoy diciendo que sea el camino a lo mejor mas correcto, pero si uno el que al menos creo que

Entrevistador: ¿Tu sientes que este problema te afecta a ti como hombre igual como le afectaría a una mujer, o como hombre tu te sientes mas fuerte, a lo mejor las cosas no te afectan tanto como le podría afectar a una mujer que esta viviendo la misma situación?

Entrevistado: Sí, a lo mejor, para no caer en una cuestión de genero, así como me afecta a mi como hombre podría afectar de manera distinta a una mujer, pero como hombre también le puede afectar de manera distinta a otro hombre, así como hay mujeres que entre género le pueden afectar de distinta manera, yo creo que por la forma en que yo lo he tomado el problema o que estoy tratando de enfrentar el problema si he visto a mucha gente, mujeres que les ha afectado de manera distinta, le ha afectado mucho, de hecho el trato entre hombres y mujeres de parte de la jefatura es discriminatorio, el trato es distinto, el trato es distinto en el sentido de la manera en que se abordan los problemas con las mujeres es distinto, bueno a conveniencia de este caballero que ese es un tema aparte, pero hay un problema súper grande también que él tiene, de manera que el trato a las mujeres, hay ahí un tema muy delicado por que el tema o sea aparte de lo que es el acoso laboral ahí hay un tema de acoso sexual que es un tema que no se si a mi me corresponde denunciarlo o no, eso lo tienen que denunciar las personas que están implicadas, pero ese un tema súper delicado.

Entrevistador: ¿En este momento sigues en tratamiento por la depresión?

Entrevistado: No, el tratamiento lo... termine, lo deje digamos, porque era a base de muchos... termine mi licencia medica, fui a los controles pero a base de muchos medicamentos y no soy partidario mucho de los medicamentos. Entonces no seguí, digamos no seguí en el tratamiento, creo que tengo que haberlo hecho hasta la mitad, no lo termine.

Entrevistador: ¿Te recomendaron terapia con psicólogo?

Entrevistado: La terapia, no. Me estaba atendiendo la psiquiatra un par de terapias que me hizo, pero como te digo no fui muy partidario de la cantidad de medicamentos que se me estaban dando, entonces no seguí yendo.

Entrevistador: ¿Como te has sentido?

Entrevistado: El tema de la depresión trate de abordarlo, mejor, trate de abordarlo de una manera... Me he sentido mejor, en el sentido de que pienso que aparte de todos los problemas que hay acá, puede que me haya coincido, o creo que las depresiones coinciden con una montonera de problemas que uno puede llevar y es como un a explosión, un volcán que de repente hace erupción porque no aguanta mas, no aguantaste mas la presión, pero creo que he tratado de llevarla mejor.

Entrevistador: ¿Quién o quienes crees tú han sido tu apoyo para mantenerte en pie con todo lo que te pasa ?

Entrevistado: A pesar de que hemos discutido harto por todo esto, mi familia ha sido muy importante, mis padres, mis hermanas y mi hijo que tiene recién un año y medio.

Entrevistador: ¿Buscaste alguna vía de escape para olvidarte de todo lo que te ha pasado?

Entrevistado: ¿Como drogas o cosas así?, no. A lo mejor la comida (risas) la música es el mejor escape, aunque ya no me motiva tanto como antes, antes andaba con mi guitarra para todas partes.

Entrevistado N° 5

Cargo: Administrativo
Edad: 52 años
Estado civil: Soltera
Sexo: Femenino
Antigüedad laboral: 5 años
N° de hijos: 1
Escolaridad: Técnico Profesional

Entrevistador: Podría contarnos de su historia acá en este trabajo

Entrevistado: Yo llegué acá para hacer un reemplazo de una funcionaria que salió con su fuero maternal. Llegué a trabajar como administrativo adonde se hacían los exámenes. Después, cuando esta funcionaria volvió me fueron dejando donde faltara algún funcionario que estuviera con licencia hasta que finalmente me contrataron. Ahí trabajé un tiempo en el tarjetero de crónicos que es donde se dan las horas, después me enviaron a trabajar a la oficina de interconsultas que es donde se tramitan las horas que son para el hospital y ahora trabajo haciendo las inscripciones.

Entrevistador: ¿Cuéntanos como fue la situación de acoso que te tocó vivir?

Entrevistado: Bueno acoso digamos en el sentido que yo me sentía perseguida porque mi jefe directo o indirecto porque era un jefe intermedio, apenas llegaba en la mañana, qué es lo que iba a hacer, qué las tareas tenía que fijarlas en tiempo, cuánto me demoraba por cada cosa que yo tenía que hacer durante el día, cuánto era el tiempo que me sobraba, digamos. A veces me tomaba hasta la hora de cuánto yo me demoraba en ir al baño. De pronto yo tenía que ir a hacer ciertas encuestas a la calle y en ocasiones me pasó dos veces que él mandó a retirar a mi hijo al colegio donde estaba, para que yo siguiera trabajando y no le ocasionara un problema a él, siendo

que la hora en la cual salía mi hijo era después de mi hora de trabajo, pero eso el lo hacia para presionarme y que yo siguiera en la calle captando mas de las cosas que se me habían encomendado. Fue horrible porque en una ocasión yo llamé al colegio para decir que me había atrasado en ir a buscarlo y me dicen que no que de mi trabajo lo fueron a buscar. Me mantuvieron trabajando obligada hasta las 11 de la noche y mi hijo durmiendo en un sofá. Después, incluso no querían ni siquiera mandarme en un radiotaxi, porque para ellos no era problema que yo estuviera con mi hijo, sino que ese era problema personal mió y yo tenia que cumplir porque de cierta manera ellos están en la onda multifuncional, la jornada laboral o sea que sea a todo lento, en ocasiones también digamos se me perse guía en el sentido de que yo atendía público y se me gritaba delante de estas personas.

Nunca quise confrontar, tener una confrontación con mi jefe, sino que lo hacía con el afán de bajarle el perfil, pero era una persona que él todo lo quería dominar, el todo quería saber, el todo quería manejar, los tiempos, etc.

Entrevistador: ¿Como te enfrentaste a esta situación, que pasaba contigo?

Entrevistado: Horroroso, porque era una cosa horrible, el diario vivir. Era horrible esa cosa que, llegaba a mi casa súper mal. No dormía nada. A cada rato pensando que tenia, que iba a llegar la hora de irme al trabajo, que qué me iba a encontrar, que qué me iba a pasar, espantoso. La una, las dos, las tres las cuatro. No dormía nada, nada, nada y el día domingo lloraba todo el día, era una cosa Pero no quería ir a trabajar, no quería, no quería, ay no se desesperante, pero lamentablemente tengo un hijo que no podía renunciar así como así, porque, además que esta difícil encontrar trabajo, además a mi edad, una edad ya madura con mayor razón, así que me tenia que aguantar, aguantar y aguantar y soportar, pero era horrible tener que saber que iba a llegar la hora que tenia que volver a ver a este señor y enfrentarme con él. Eso duro mas menos un año, fue una crisis pero espantosa, yo caí en depresión, mal no quería darme cuenta, pero el hecho de ya no dormir nada, era porque estaba en depresión y irritable, bueno al menos la cosa que como pude le bajaba el perfil, el perfil, hasta que en una ocasión tuve un accidente, o sea en el fondo fue una

lipotimia, pero no fue un simple desmayo sino que yo azote mi cabeza contra una entrada de una oficina y ellos me mandaron a la asociación chilena de seguridad por un desmayo, un accidente en el trabajo, y no fue tan así porque era, fue un accidente, perdón, una fractura craneana, y en ese intertanto que yo estuve con licencia, que fueron varios meses, yo volví y llevaba mas menos como dos semanas y me dijeron que no se me iba a renovar el contrato, emmm, bueno.

Entrevistador: ¿Por la licencia, les molesto que salieras con licencia?

Entrevistado: Por la licencia, claro, claro y este señor claro estaba muy enojado, muy molesto de que yo me hubiera ido con licencia así que lo único que quería era sacarme de ahí, pero quien hace mal, recibe mal porque este señor al poquito tiempo lo trasladan y pero a la vez también a mi me trasladaron.

Entrevistador: ¿La depresión fue diagnosticada por algún medico, estuviste en tratamiento?

Entrevistado: Si, un neurólogo y estuve en tratamiento

Entrevistador: ¿Solo tratamiento farmacológico o con psicólogo, que tipo de atención?

Entrevistado: No, no, con fármacos, no con psicólogo no. Bueno la idea del neurólogo era que yo viera un psiquiatra, para que, el problema mió mas que nada radicaba en que el me quería dar que yo estuviera bastante tiempo con licencia, que estuviera tranquila, como quien dice se me vaciara la cabeza, me la limpiara totalmente, porque entre psicólogo él no veía tanta diferencia que yo estuviera... En el fondo lo que me hacía falta era, el psicólogo me iba a decir prácticamente lo que él me había dicho que con calma y primero que nada que estuviera tranquila, que me olvidara un poco del cuento del trabajo y todo eso y porque me quería mandar al psiquiatra para que yo obtuviera una licencia mas larga, fuera porque el no me podía, el cada quince días era lo mas que podía dar era eso y renovarlo no mas allá de tres, porque iba a empezar el Compin a cuestionarme . La idea de él era que yo

pasara hartoo tiempo, por lo menos arriba de seis meses con licencia, lo cual en el fondo no me agrado mucho, me complique y a los tres meses estaba de vuelta, lo cual habré durado, no se po..., haber un mes y ahí ya empezó todo el rollo de nuevo a molestar, la misma situación anterior.

Entrevistador: ¿En ese momento seguía esta persona trabajando ahí?

Entrevistado: Si todavía no la cambiaban, ya en la segunda licencia que tuve ahí ya a él lo cambiaron

Entrevistador: ¿Que signifioco para ti pasar por esta situación, que sentimiento te provocaba?

Entrevistado: De rabia, rabia, rabia mucha rabia y de pronto llegue a pensar de tener plata y pagarle a alguien y que le pegaran y que sintiera en carne propia el dolor que se sentía cuando a ti te pasan a llevar tu familia, que te manejen tu horario, y uno sentirse impotente, porque el tenia todo el poder, entonces me sentía como pisoteada, horrible, horrible, horrible, horrible.

Entrevistador: ¿Este problema del trabajo, te afecto en otros ámbitos de tu vida?

Entrevistado: Sí en general con mi hijo y con mi entorno, con mis amistades, familia, yo andaba muy irritada, eran cambio bruscos de estados de animo, de la alegría podía pasar a ponerme a llorar, sin saber porque estaba llorando, o rabia a la defensiva, no mal, pésimo.

Entrevistador: ¿Crees que esta situación hizo un quiebre en ti, que hay una diferencia en como eres ahora a como eras antes de sufrir este acoso?

Entrevistado: De cierta manera si, hay algunos unos aspectos tanto de mi personalidad que cambiaron, en el fondo ya no me interesa si, ese asunto de que si me

tienen que echar, ya me voy, me voy, no voy a doblegarme tanto porque tengo que trabajar no, si es por una causa que encuentren que me tienen que echar, pero ya no voy a soportar eso que me estén presionando, en el sentido que si tu no cumples este horario, si no cumples esto otro te vas, si no cumples esto te vas y te vas, y te vas y te vas, el te vas ya no lo soporto, ya si me tengo que ir, me voy, pero no eso de soportar, soportar Porque con este señor que me hacia la vida imposible era una cosa que yo llegaba en la mañana y si no se cumplen las metas, te vas, ¿cuanto llevas? Al rato después me consultaba, te falta, si no lo logras te vas, te vas, todo el día era te vas, te vas, te vas, te vas.

Entrevistador: ¿Era una constante amenaza?

Entrevistado: Total, total. En este momento no me interesa. O sea, yo trato de cumplir mi horario, con lo que tengo que hacer, no me desgasto ya por nada porque ya lo hice, o sea eso me sirvió en todo sentido, ya entregar lo justo y necesario.

Entrevistador: ¿Desde que no estas trabajando con esa persona, no se ha vuelto a presentar este problema?

Entrevistado: No, no. En este caso la solución fue dejar de trabajar con esa persona, exacto.

Entrevistador: ¿Si se volviera a presentar una situación de acoso, como la enfrentarías?

Entrevistado: A no, ahora en este momento yo creo que estaría preparada, para contestar como corresponde y hacer los reclamos a quien corresponde, en este caso a un jefe superior de él. Ya no aguantaría mas que me pisoteen, no, no porque es horrible O sea no se lo doy a nadie, eso de que a uno la manejen en todo sentido, en el horario, que uno no pueda trabajar tranquila, que no pueda rendir bien, que ande con miedo, no, es insoportable.

Entrevistador: ¿Quién o quienes crees tú han sido tu apoyo para mantenerte en pie con todo lo que te pasa?

Entrevistado: Mi hermana con ella siempre hemos tenido muy buena relación y también algunas amigas, creo que nunca me ha faltado en quien sentirme apoyada y con quien compartir mis problemas.

Entrevistado N° 6

Cargo: Administrativo

Edad: 62 años

Estado civil: Soltera

Sexo: Femenino

Antigüedad laboral: 8 años

N° de hijos: 0

Escolaridad: 6 to humanidades

Entrevistador: Podría contarnos de su historia acá en es te trabajo

Entrevistado: Cuando llegué a trabajar a este consultorio fue por que había una relación de amistad con el Director anterior. Primero estuve trabajando en el archivo y cuando fue el cambio de director el que llegó me cambio a trabajar en inscri pciones y ahí comencé a tener problemas. Después el me cambió de nuevo y me puso adonde estoy ahora en estadística.

Entrevistador: ¿Como ha sido la situación de acoso que le ha tocado vivir?

Entrevistado: Comenzó por una acusación que me hizo un extranjero o que vino,. A ver ¿como fue? Me dijo que en su país no era así y yo le dije bien que si no estaba

bien acá que se fuera a su país. El me fue a acusar y a mi no me preguntaron nada y empezaron a, ahí me, aparte de tener algunas, como se dice, eh, algunas diferencias con mis compañeras en ese momento, Se juntó un poco todo. La jefa creía todo lo que le comentaba el resto, no sé. Tampoco se me consultó que había pasado con ese señor extranjero, se fue a ver la dirección y la dirección era falsa, bueno y ahí me condicionaron el trabajo por tres meses. Me hicieron contrato por tres meses y eso es un caos porque es casi un parto, digamos así suavemente.

Entrevistador: ¿Ese es un caso puntual, pero usted vivió todo un tiempo en que era perseguida?

Entrevistado: Todo un tiempo, un tiempo larguísimo porque todos esos meses en que era perseguida. Me controlaban o me iban a buscar incluso al baño, para saber cuando yo decía que iba al baño. No se quien les informaba tan directamente a la jefa, pero me iban a buscar al baño. No directamente la jefa si o que otras personas y era que me andaban buscando para ver si efectivamente yo estaba en el baño

Entrevistador: ¿El hostigamiento era mas por parte de sus compañeras que de la jefatura?

Entrevistado: Era mi jefe en ese tiempo porque mi jefe directo digamos, mi jefe por conducto regular, que supongo yo que ella mandaba a hacer estas cosas. Eso es una suposición, pero fue fregado y fui perseguida y ahora es peor porque ahora estamos siendo perseguidos por la edad, es peor. Hay una cosa de trabajo también en donde se manifiestan nuestros compañeros de trabajo y no la jefatura. Yo tengo una idea que un buen jefe hace un buen funcionario y el funcionario se pone la camiseta con el jefe y hace lo que el jefe dice, el jefe, el director, el dueño lo que sea. Entonces pienso que de una u otra manera ha sido como, haber, como comentado, pa no decir, esto de la edad, yo tengo 62 años. Entonces, hay muchas personas que me han dicho, compañeros, pares míos, que me han dicho que uno debería jubilarse porque ya es

vieja, porque ya paso los sesenta, porque esta haciendo taco, que el escalafón no sube porque ellos tienen cincuenta y están pegados ahí mismo en el mismo grado, que si nosotros no nos vamos, tal cual y agresivamente, entonces hay agresiones y hay acoso por todos lados.

Entrevistador: ¿Usted siente que por su edad hay un hostigamiento para obligarla a que se jubile?

Entrevistado: Hay un hostigamiento, en general, no de los jefes. Estoy hablando de los pares, administrativos tal cuales, mas jóvenes, o bien yo, hasta hace muy poco, yo pensaba de que si realmente uno tenía que llegar a la edad y jubilarse para justamente evitar estos casos, por que yo fui joven, pero nunca pensé en que un viejo tenía que irse tan así, ¿me entiende?, como no es obligación el jubilar, también si uno esta todavía un poco coherente, se da cuenta que da y que no esta tan tonta, uno puede seguir un tiempo mas. Porque si yo me jubilo, yo quedo con setenta mil pesos, porque yo tengo diez años, yo fui exonerada y por ende yo tengo diez años de imposiciones y tengo mi pensión si de exonerada política pero son cien mil pesos. Entonces yo quedaría con ciento setenta ¿me entiende?. Yo se lo comento para que usted vea como son las cosas, porque todos cre en que es muy fácil, o que uno.. y lo más terrible es haber vivido afuera, es que la echen de su país sin parte, arte, nada porque, por apellido y mas encima no poder venir, es estar presa, como un país que yo siempre digo son tres diferencias fundamentales el clima, la gente y las comidas. Entonces de ahí es un desarraigo total, de ahí y vuelvo a tomarlo, ahora insisten en que uno se tiene que ir, yo vuelvo y retomo, usted después lo va a ver, en mi momento yo me iba a jubilar a los sesenta, pero yo no puedo vivir con ciento setenta mil pesos y yo creo que nadie.

Entrevistador: ¿Haciendo la comparación con el exilio, usted siente como si ahora estuvieran sus compañeras tratando de exiliarla de acá del trabajo ?

Entrevistado: Claro y no solo a mi, no soy la única. Es un hostigamiento generalizado y doloroso, como le dijera, como una puntadita así, de a poquito. A mí,

me han llegado a decir, pero así directamente a la cara, que nosotros estamos haciendo mal, que la Genova... perdón nombre pero no importa, que otros funcionarios de edad, de mi edad o mas, estamos haciendo mal. Entonces uno se siente mal, porque por lo menos yo lo que menos quiero es hacer daño, no soy buena, usted sabe me conoce, pero tampoco mala, tan mala como para hacer daño, no, Entonces uno por un lado se siente como que esta perjudicando y por el otro siente que necesita seguir un poco más para ver si en incentivo, para ver si puede empujar un poquito, nada más que eso, si no es por maldad ni mucho menos, es una cosa tremenda.

Entrevistador: ¿Hay una necesidad de por medio que la hace aguantar todo este mal rato?

Entrevistado: Claro porque, claro pero la otra es que como uno se vino vieja, (llorando dice: me agarro en un mal momento, hoy tuve un muy mal día) como uno se vino vieja, yo siempre digo que triste es la vejez y la vejez pobre es peor, es peor porque cuando uno tiene dinero es buena, y que les digo yo a ustedes que son jóvenes que estudien, que sigan, que sigan como sea, por eso.

Entrevistador: ¿Le afecta mucho conversar del tema?

Entrevistado: Me afecto mucho cuando me lo dijeron la primera vez. Después ya no, ya me acostumbre, porque primero no me lo esperaba de la persona que me lo dijo (apunta al funcionario que esta cerca) ni tampoco justo cuando yo estaba con una persona conmigo, y tampoco, ni la manera, yo le digo, pero mira piensa tu que hace uno con setenta mil pesos, pero ese es problema de ustedes porque no pensaron antes que iban a llegar a viejos y no se programaron para la vejez, ¿tu te programaste? Yo si gracias a Dios yo junto plata para mi vejez, si llegas, primero hay que llegar a viejo.

Además que no tuvo que salir de sus país obligadamente, no tuvo muchas cosas, porque si yo no tengo no es culpa de los demás tampoco lo que a uno le pase. Eso yo lo tengo claro y usted sabe como yo pienso,. Así que yo no tengo resentimiento ni

nada, justo hoy me pilló en un mal día, porque tuve un problema muy grande, entonces llegue mal, incluso le dije que no me hicieran caso porque andaba media llorona, no soy de andar llorando tampoco y no crea que.... Si me afecta porque uno no se programa para la vejez.

Entrevistador: ¿Ha llegado a necesitar atención médica por este problema, del acoso?

Entrevistado: No yo no voy al médico, usted sabe que no, no ni médico ni nada de eso, porque ya yo después de todo esto pienso que uno ha cumplido una misión. Entonces después empezar a controlarse, para que, para que me hagan, para que me encuentren una enfermedad y sin plata es muy terrible... es muy terrible! ¿por qué dónde voy a ir, ¿a la posta? No, no.

Entrevistador: ¿Y tratamiento con psicólogo?

Entrevistado: No, no pero para que, dime, si uno con no hacerle caso a la gente, yo si me gustan mucho los psicólogos, yo tengo como le contaba, tengo dos sobrinos psicólogos, pero yo no lo haría porque realmente no es un problema tan, si de todas maneras uno, en un mes o en una año mas o en dos como máximo uno se tiene que ir, o sea de la manera en que, primero que se den las condiciones que han ofrecido se va a ir mucha gente y segundo de, mientras uno tenga cabeza y todo eso, imagínate una persona de mi edad yo hace más de cuarenta años que trabajo, me cuesta, también es otra cosas que como que también, después de esto que viene esperar que, la carroza como dicen

Entrevistador: ¿De donde saca toda esa fuerza para venir a trabajar y aguantar todo esto?

Entrevistado: Y no faltar, y no llegar tarde y no enfermarme, porque te guste o no yo muchas veces me he sentido muy mal. Yo el año pasado estuve con

bronconeumonía viral, estuve con neumonía y después para rematarla me dio la parainfluenza dos y estuve parada. A mi la doctora me dijo: ¿Usted como se siente? De día me siento bien. Si el problema lo tengo en la noche y no me dio licencia así de simple, tampoco se la pedí, si tu vas al médico y el médico te esta viendo, y ve la radiografía ve que tienes una neumonía, una bronconeumonía viral primero, después una neumonía, ahí esta en la ficha y no te dice, como le vas a decir ¿Doctora ,me puede dar licencia? No puedo no más. ¿Con qué conocimiento? ¿Con qué? No puedes cuestionar lo que un doctor te dice.

Entrevistador: Todo este problema de acá del trabajo, los comentarios malintencionados de sus compañeras.

Entrevistado: Pero ahora con la jefatura no, yo lo aclaro bien, bien, a la par yo. Usted sabe que yo soy una persona muy franca. Por eso tengo pocos amigos, porque la verdad como duele, entonces uno cae mal. Yo tengo cero problemas con el Director. No soy de ir a tomarme un café, ni charlar ni de a contarle lo que hacen las demás, nada. Yo lo saludo como a todos, tengo mucha gratitud también porque me dice nada, no me maltrata nada. Al contrario me ayuda hartito.

Entrevistador: ¿Todo esto del trabajo, le afecta en otros ámbitos de su vida?

Entrevistado: Si, bastante, porque ando muy triste y preocupada y los demás se dan cuenta que algo te pasa y te preguntan. Pero tú no quieres hablar porque tratas de no darle importancia y también, es que para que contarles a todos lo que ha uno le pasa No lo entenderían. Pensarían que son niñerías o tonterías, pero hay que vivirlo. Es muy triste llegar a viejo, y la vejez sin nada es..., imagínate que tus compañeras con las que estas todos los días te digan que eres un estorbo y te hagan sentir culpable de estar trabajando tan vieja, porque eso es lo que me dicen y con palabras muy feas; y dicen que le estoy quitando la posibilidad a una persona joven de trabajar. Si uno a esta edad no esta acá porque quiera: es porque lo necesita. Qué daría yo por estar descansando y disfrutando de una jubilación digna, pero no puedo. Esa no es mi realidad. También siento rabia aunque como te dije anteriormente no soy rencorosa.

No les hago ni les digo nada. Sólo trato de hacer como que no me importa, pero claro que me afecta mucho. A nadie le gusta sentir que esta sobrando en un lugar.

Y lo peor es que no se miden en sus comentarios. A veces no puedo creer que personas que conozco hace tanto tiempo me digan esas cosas, o a lo mejor es porque nos conocemos hace tanto tiempo que se sienten con derecho a tratarme tan mal. No lo sé.

Y pienso en los viejos que les hacen sentir que son un estorbo en sus casas, los propios hijos los ven como un estorbo, y digo gracias que a mi no me pasa eso. Por lo menos, yo sé que cuando me vaya de acá del trabajo voy a dejar de sentirme así y ese es mi consuelo.

Pero es terrible, imagínate, que día a día no sabes que pueda pasar, lo de siempre es que cualquier error que haya soy yo la culpable, claro porque yo soy la vieja, que ellas piensan que por mi edad ya no pienso, es muy triste porque ellas también van a llegar a esto y ojala no les toque pasar por lo mismo.

Entrevistador: ¿Ha buscado alguna vía de escape para olvidarse de todo lo que te ha pasado?

Entrevistado: No, no creo que haya nada que te haga olvidar lo mal que lo has pasado. Sabes que hagas lo que hagas las cosas siguen pasando, y a esta edad que voy a hacer dime tú.

Entrevistador: ¿Quién o quienes crees tú han sido tu apoyo para mantenerte en pie con todo lo que te pasa?

Entrevistado: Nadie, la persona que para mi era importante ya no esta. Soy una persona muy sola. Con mi mama no converso mucho estas cosas porque esta tan viejita y enferma. Puede ser una compañera de trabajo con la que somos grandes amigas. A ella la quiero mucho es como mi familia.

Entrevistado N° 7

Cargo: Técnico paramédico
Edad: 41 años
Estado civil: Conviviente
Sexo: Femenino
Antigüedad laboral: 15 años
N° de hijos: 1
Escolaridad: Técnico profesional

Entrevistador: ¿En que ha consistido el acoso que tú has sufrido acá en el trabajo?

Entrevistado: Básicamente en no dejarte trabajar en paz, o sea he sufrido dos tipos de acoso, que es el acoso con mis superiores y el acoso con mis compañeros, también hecho por los mismos superiores, ¿cachai? Porque, bueno,... con la doctora, con la Subdirectora emmm, hace tiempo atrás hubo un tiempo en que ella no se me buscaba, para molestarme en el aspecto laboral. Incluso, es más, en una oportunidad mi hermana que estaba muy enferma con un problema renal grave y resulta que ella se quedo acá porque tenia hora, no pude conseguirme hora temprano logre sacarle para las tres de la tarde y me dijo que ella no podía estar acá, que yo no podía recibir visitas y ¿Por qué? Si todo el mundo lo hace, además que yo seguí trabajando si mi hermana estaba sentadita en un rincón tranquila porque se sentía muy mal.

Después en otra ocasión yo bajé a comprarme una bebida y cuando estaba en el quiosco me saludo una señora amiga y la doctora cuando me vio me mostró el reloj y se me acerca, ¿cachai? y me dice porque no estay arriba trabajando “Esta no es hora de hacer vida social”. Puchas y yo veo como otras personas realmente si sacan la vuelta y no les dicen nada, Entonces no cacho que onda tiene conmigo que me persigue todo el día y me controla todo lo que hago, desde que están los computadores esta pendiente de cuanto es lo que e ingresado y si llevo muy pocos va a la oficina a ver que estoy haciendo y si no estoy al tiro pregunta pa donde fui y si las chiquillas le dicen que fui al baño al tiro pregunta que a qué hora bajé y porque me h e

demorado tanto. Llega a ser tragicómico. Una vez hasta me estaba esperando afuera del baño cuando salí casi me morí, no lo podía creer, en serio.

Antes de trabajar en esta unidad yo estaba en otro servicio acá mismo. Ahí tenía súper buenas amigas ¿cachai? Nos conocíamos por años, desde que yo entre a trabajar acá estábamos juntas en el mismo servicio. Pero ahí mismo había otra compañera que nunca le caí bien, ¿Por qué? No tengo idea y desde un principio yo sentí su rechazo, de primero era hacerme la ley del hielo pero con el paso del tiempo se fue poniendo súper catete cachai, me mandaba a todas las personas, pacientes a preguntarme a mi habiendo otras compañeras desocupadas incluso ella misma podría haberlos atendido pero no lo hacía y me los mandaba todos a la oficina donde estaba yo, entonces imagínate yo no paraba en todo el día, igual poh, me daba rabia! porque veía que las otras estaban sin hacer nada, yo caché que la idea de ella era que yo me enojara con la gente y les contestara mal que atendiera mal al público para que fueran a poner reclamos en mi contra, pero como no le resulto porque yo me aguantaba y seguía trabajando tranquila, empezó a mandar a la gente que ella conocía a ponerme reclamos y les daba hasta mi nombre, entonces ahí empecé a tener hartos problemas con mi jefe de ese momento y las que eran mis amigas o por lo menos que yo creía que eran mis amigas no se metían, se hacían como que no sabían nada, entonces me empecé a sentir sola, no quería venir al trabajo incluso pensé en renunciar pero no le quise dar en el gusto porque de más que eso es lo que quería ella. El problema fue que empecé a sentirme mal y un día de la pura rabia me subió la presión, ahí la doctora me dijo que estaba con estrés y depresión y me mando al psicólogo y a un psiquiatra porque ella no me podía dar licencia por más de 10 días y dijo que necesitaba más tiempo para descansar y mejorarme bien, porque yo lloraba todo el día, andaba irritable, pasaba con taquicardias, entonces fui al psiquiatra y ahí estuve, haber como, fueron 3 meses que estuve en tratamiento con el y cuando ya me sentía mejor volví al trabajo. Pero el sentirme mejor me duro apenas un día, yo pensé que con todo ese tiempo las cosas iban a estar mejor, que a lo mejor ya se les había olvidado todo o que por ultimo esta galla la había agarrado con otra compañera, pero me acuerdo como si hubiera sido ayer que ese día cuando llegue había otra niña nueva en la oficina donde

yo trabajaba entonces fui donde mi jefe a decirle que ya había vuelto que hacia y el me respondió si “ ahhh volviste, yo pensé que ya no ibai a volver, no se po ve tu lo que podi hacer, porque a mi no me falta gente” yo quede plop, pero lo peor fue cuando me di cuenta que la que se decía mi amiga me hizo como la desconocía, claro después supe que habían hecho una reunión donde votaron quienes querían que yo siguiera ahí con ellos o no y hasta ella voto en mi contra, entonces imagínate la culpa no la dejaba ni siquiera mirarme a los ojos. La cosa es que pesque mis cosas y me fui de ahí no más, fui donde el director y le pedí que me trasladara de unidad y ahí me puso adonde estoy ahora, pero como ya te conté no a sido mejor.

Entrevistador: ¿Que sientes que todo esto que te ha pasado acá en el trabajo?

Entrevistado: Mucha rabia, no entiendo como puede haber gente tan mala o sea como no se van a dar cuenta el daño que provocan porque me cuesta creer que disfruten haciendo sufrir a las otras personas, también me da mucha pena porque esta amiga que me traiciono yo había sido súper paletosa con ella, siempre la ayudaba incluso éramos amigas fuera del trabajo, ella iba a mi casa yo a la de ella lo pasábamos súper bien, ella en una oportunidad había tenido un problema súper heavy con el jefe y yo la defendí po cahai, incluso no me importo que el jefe también se enojara con migo porque yo no soy así po, si yo veo que hay una injusticia no me puedo quedar callada, yo hablo y digo lo que pienso, entonces me cuesta creer lo que ella me hizo. Me da pena y me da rabia, a lo mejor no debiera ser tan rencorosa pero es lo que siento, cachai que ella me pidió perdón hace poco lo que yo te conté fue como hace cuatro años atrás y ella el año pasado me pidió perdón y trato de explicarse pero yo no la quise escuchar, no la pesque le dije que no quería hablar con ella nunca mas, que nunca la iba a perdonar y no lo voy a hacer, na que ver lo que me hizo no tiene perdón.

Entrevistador: ¿Este problema del ámbito laboral, te ha afectado en otras áreas de tu vida?

Entrevistado: Si poh!, de primera porque yo llegaba a la casa muy enojada, entonces allá agarraba a garabatos a todo el mundo, todos los garabatos que no podía echar acá los decía en la casa y pasaba enoja, siempre retaba a mi hija y mi marido se molestaba, siempre terminábamos discutiendo, depuse cuando estaba con depresión era diferente porque no tenía ánimos para nada, lo único que quería era dormir, así que apenas llegaba a la casa me tomaba una pastilla y dormía a patas sueltas, entonces ahí las peleas eran porque yo no hacía las cosas, no hacía almuerzo no me daban ganas de nada ahí mi marido se enoja y mando a mi hija a donde la abuela para que estuviera mejor cuidada porque yo no me preocupaba de nada.

Entrevistador: ¿Que edad tenía tu hija? ¿Todavía esta donde la abuela?

Entrevistado: Tenía 11 años, no poh ya no ahora esta en la casa, si yo ya volví a ser la misma de antes

Entrevistador: ¿Qué te ayudo a cambiar?

Entrevistado: En primero el tratamiento con el psiquiatra y con la psicóloga, ella me ayudo a darme cuenta que no me podía echar a morir por todo lo que me estaba pasando, que me diera cuenta de todo lo que estaba perdiendo con mis actos, estaba perdiendo a mi hija y a mi marido, también mi marido fue un gran apoyo porque aunque se enojaba conmigo y discutíamos él trataba de sacarme de mi encierro porque llegó el momento que yo no quería salir para ninguna parte, como estaba con licencia ni siquiera me bañaba, ni me levantaba lo único que hacía era dormir y comer como chancha, subí caleta de peso, alcance a estar con la psicóloga medio año y de ahí no fui más porque tendría que estar pidiendo permiso para ir al trabajo y te hacen mucho problema, pero ese tiempo me sirvió mucho para ver las cosas de manera diferente.

Como te decía denante ahora igual tengo problemas acá en el trabajo, ahora es otro tipo de acoso porque ahora es mi jefa directa la que me acosa pero es diferente porque su acoso consiste mas en llenarme de pega y controlarme, obligarme a trabajar como china pero lo otro fue mas feo porque al final eran varias personas en mi contra. Lo de ahora igual me estresa porque estoy súper cansada pero con depresión ya no, porque toda esta cuestión me perjudico harto, pero no se, yo siento que ahora soy la misma de siempre

Entrevistador: ¿Sientes que este problema hizo un quiebre, eres diferente como eres ahora a como eras antes de vivir acoso?

Entrevistado: No para nada, como te decía siento que soy la misma de siempre, o sea igual si hay algo que me molesta lo voy a decir no me voy a quedar callada, a lo mejor lo único diferente es que ya no tengo amigas acá en el trabajo solo compañeras de trabajo, ya no me involucro emocionalmente con nadie porque la traición de mi amiga que yo la quería mucho me hizo cambiar eso, ya no siento confianza en nadie, es que acá las cosas están muy malas ya no se sabe en quien se puede confiar, no se si eso será bueno o malo pero yo ahora solo me dedico a trabajar y no hago vida social con nadie y no para que mi jefa no se vaya a enojar o algo así sino que porque no quiero que me pase lo mismo.

Entrevistador: ¿Pero lo que te pasa ahora con tu jefa igual es acoso?

Entrevistado: Si, si se si igual me molesta y me afecta porque me estresa, imagínate que anden todo el día pendiente de lo que estas haciendo y que te pasen retando por nada, por que cualquier error o reclamo de algún paciente es mi culpa, cachai, pero no la pesco, ose por una parte igual es mejor tener harta pega porque así se te pasa el día mas rápido, si lo único mal es tener que aguantar el mal humor de otras personas, es como todos los días en la mañana pensar que me espera para hoy día, se habrá levantado con el pie derecho o izquierdo. Porque si amaneció enojada típico que la agarra conmigo, pero después de un año como que te acostumbrai, además a mi ya no me entran balas porque yo necesito este trabajo así que tengo que tratar de hacerlo

agradable aunque no lo sea, no es llegar y decir ya me aburrí y mandai todo a la cresta, porque sin plata no se vive, igual mi marido trabaja pero con el ingreso de el no alcanza para los dos, además estoy acostumb ra a trabajar y en la casa me aburro. Si igual me gusta lo que hago.

Entrevistador: ¿No has pensado en cambiarte de trabajo?

Entrevistado: A mi edad, na que ver, y con lo difícil que esta la cosa, si mi hermana que tiene 25 años lleva casi un año cesante y no ha podido encontrar nada, porque igual no se trata de trabajar en cualquier cosas igual tiene que ser algo que por lo menos te guste. Cuando me gane el loto o el kino me voy (risas)

Entrevistador: ¿Buscaste alguna vía de escape para olvidarte de todo lo que te ha pasado?

Entrevistado: No se si una vía de escape pero como estaba estudiando y ahí me juntaba con otras personas, compartía con otras personas a lo mejor eso igual me ayudo un poco.

Entrevistador: ¿Quién o quienes crees tú han sido tu apoyo para mantenerte en pie con todo lo que te pasa?

Entrevistado: Mi marido por supuesto el es el que sabe todo lo que me pasa y aunque se enoja es el que mas me apoya y me da ánimos y mi hija también, ella esta pendiente de lo que me pasa, para mi son las pe rsonas mas importantes a si como también el resto de la familia tías, padres, primas, todos po.

Entrevistado N° 8

Cargo: Chofer
Edad: 56 años
Estado civil: Separado
Sexo: Masculino
Antigüedad laboral: 16 años
N° de hijos: 4
Escolaridad: media incompleta

Entrevistador: Podría contarnos de su historia acá en este trabajo

Entrevistado: Siempre he trabajado como chofer, por años fui el chofer de la ambulancia y después me cambiaron a chofer del laboratorio y ahora de nuevo estoy como chofer de la ambulancia. No se que mas.

Entrevistador: ¿Me gustaría que nos contaras en que consistió el acoso que sufriste acá en el trabajo?

Entrevistado: Me empezó a achacar cosas, cachai, en el turno cuando ella quedaba conmigo me hacia la vida imposible, si me le perdía yo, por ejemplo ahora mismo que estoy aquí contigo conversando y ella estuviera de turno preguntando donde esta el nn, quien lo mando a los chiquillos. Vivía pendiente de lo que hacia yo.

Eso comenzó a raíz del rechazo, ella se sintió rechazada porque es obvio nadie te tiene que pescar así si tu no le tienes confianza y yo esa vez tampoco lo note porque yo soy buena onda con toda la gente, ella tenia su auto un día llego y me dijo mire tengo esta pana y yo le dije mire tía tiene que comprar esto y yo le recomiendo que compre el set completo de la reparación no compre cosas a parte ni el disco a parte no el diafragma a parte, compre todo, que todo viene en una caja para que no gastara tanto, porque me dijo si yo cambio el disco y yo le dije no po tía tiene que cambiar todo, entonces éramos re buena onda en ese sentido hasta que paso eso, entonces ahí como que yo note que la micro iba para otro lado.

Entrevistador: ¿El otro problema que me decías que tuviste con tu jefa después, cual fue?

Entrevistado: En ese caso se dio la situación ponte tu que llegamos y la relación era súper buena porque éramos de la misma edad y teníamos casi la misma manera de pensar pero con la diferencia de que era tu jefa y un día ella me pilló conversando con otra persona, supo que yo tuve algún desliz con una compañera de ahí mismo, ella como que se molesto porque llevo a oídos de ella y me pregunto a mi, y de ahí que me empezó a hacer la guerra, ya el trato no era el mismo me entendí y me fue quitando cosas de trabajo, ya ponte tu cuando supo ya no me mandaba a ciertas partes a lo que tenia que hacer a los otros centros de salud, para que yo no fuera o me ponía horarios, me entendí, ya me decía cuanto te vai a demorar de aquí a allá, ya quiero que esti a tal hora aquí por que tengo otra cosa que decirte y yo le decía porque no me la da altiro para andar tranquilo, no me dijo tienes que llegar aquí primero, pero en forma si cambio po, cambio el trato ya no era el mismo.

Entrevistado: ¿Que paso con la relación de amistad

Entrevistado: Se perdió, se perdió, fue mas autoritaria, ya ponte tu de repente llegaba y me decía porque no me ordena la bodega, cosa que yo no tenia porque hacer, entonces yo pa no tener problema la ayudaba no mas, como la bodega era chica, entonces me decía ponga esto allá, esto acá, ponte tu me tenia ahí casi toda la tarde metido, después que hacía mi pega poh..., es jodio.

Entrevistador: ¿Te mandaba a hacer cosas que no estaban dentro de tus funciones?

Entrevistado: Claro, yo porque te digo , porque me di cuenta yo porque cuando éramos así bien digamos amigos o que yo creía que éramos amigos, ella ponte tu pa los cumpleaños ella me mandaba sus regalos y yo cuando ella estaba de cumpleaños igual, pero yo con ninguna intención porque yo sabia que ella tenia su pareja y tenia su guagua entonces para mi no cabía un mundo ahí, no me imaginaba yo ahí

entremedio, si fue súper raro la situación que sucedió allí, hasta que al final también po ya fue tanto lo que tuve que hablar con mi jefe y decirle por favor que me cambiara La solución fue cambiarme de servicio y ahora igual po cuando paso por ahí, te queda mirando y te tira su indirecta igual que loca.

Entrevistador: ¿Le preguntaste que le pasaba, porque era así contigo?

Entrevistado: Una vez trate de conversar pero no me quiso dar razón, me dijo yo no tengo na que conversar con usted, usted tuvo toda la oportunidad pa conversar conmigo y no lo hizo no escucha y creo que hasta el día de hoy sigue resentida, con mas decirte que hasta el día de hoy no me habla así directamente sino que murmura.

Entrevistador: ¿Este acoso u hostigamiento, te afectaba de alguna forma?

Entrevistado: No me afectaba mayormente porque ya como te digo yo habíamos sido amigos, y como se trataba de una mujer yo digo bueno ya total, pensab a ya total voy a estar una hora ordenando la cuestión aquí, mas de una hora no me va atener, entonces por ese lado lo tome por ese lado yo, por ese contexto, decir ya bueno me va tener una hora total esta cuestión es ordenar el confort, sacar unas pitillas ordenar unas cuestiones que usan ahí y dejarle la bodega OK, ose a hacerla en el fondo feliz po.

Entrevistador: ¿Necesitaste atención médica por lo que te pasaba?

Entrevistado: Si po, ya llegaba el día en que yo me levantaba y no quería venir entonces tuve una ayuda por ahí con una persona que me dijo no po no tienes que llegar a eso, pedí hasta una licencia por eso, esa persona me ayudo, no me dijo lo que tienes que hacer te acercate a tu jefe y le cuentas lo que te esta pasando y que te asesoraste por un profesional y el te aconsejo que hablaras con ella pa que te cambien, porque tu no podi seguir en esa.

Entrevistador: ¿Quién era ese profesional?

Entrevistado: Era un psicólogo de la universidad de Chile, que trabaja frente al instituto medico legal en una parte psiquiátrica que hay ahí, me la recomendaron era una niña, me acuerdo que la consulta me costo diez mil pesos, pero esta frente al instituto medico legal, una cuestión psiquiátrica un instituto grande que hay ahí, frente al hospital J Aguirre pero por avenida la paz, si ahí fui, no ella me ayudo, no me acuerdo en este momento como se llamaba la niña esa pero era psicóloga.

Porque ella me pregunto esa vez, pero tú no le diste una luz así, no le dije yo si eran cosas todas natural. El problema que un o llega de repente a pensar, es lo mismo por ejemplo esta misma conversación la tuviéramos nosotros todos los días, entonces ponte tu yo lo hallo hasta peligroso

Uno no sabe por que ella reacciona así, con esta persona que yo te cuento, con esta persona éramos súper amigos, también ella era jefa mía, era mas joven que yo pero yo no tenia ni un rollo con ella que de partía una la respeta como jefa y yo pensaba que si ella me llegaba a conversar era porque me tenia confianza, me contaba sus cosas, pero nunca para decirme ponte tu un día porque a ella le contaron que yo estaba saliendo con una persona y reaccionara de esa manera, se molesto o sea se noto que se molesto porque yo te digo, yo estoy convencido de eso porque que te vengan a decir oye esa persona no te conviene, tu ya pasaste por eso para que te *vai* a embarcar otra vez con una mujer que no te conviene, tiene hijos mujer separa y todo ese cuento.

Entrevistador: ¿Porque no querías venir a trabajar?

Entrevistado: Porque de repente ya como que aburre a uno mismo, porque tu sabi perfectamente a lo que *vai* todos los días, por que es una persecución así sistemática así todos los días lo mismo, ponte tu yo salía de aquí y ya estaba preguntando en el consultorio a donde iba si había llegado o no, entonces n o podía trabajar, no te daba el tiempo necesario, entonces eso te provoca un estrés emocional primero que nada. Porque tu sabiai por ejemplo que tu te demorabai en darte la vuelta una hora una hora y media, pero ella cuando ya supo empezó a molestar, donde esta, yo iba a cada consultorio y tenia que firmar un cuaderno y ponerle la hora, ella pedía que llevara un

registro de a que hora llegaba a ese consultorio y a que hora me retiraba y a que hora llegaba, entonces..

Entrevistador: ¿para controlar que no pasaras a ninguna otra parte? Y tenia que firmarme **Entrevistado:** con la persona que yo había conversado y no con una mosquita sino que el nombre de la persona con que había conversado y ojala que le pusieran un timbre al cuaderno.

Entrevistador: ¿Ella llamaba a los otros consultorios para saber si era verdad que habías pasado por ahí?

Entrevistado: Si po si varias veces lo hizo, sopor eso te digo yo, varias veces lo hizo entonces eso es lo que me tenía digamos emocionalmente ya desgastado. Eso repercute en tu trabajo

Entrevistador: ¿Ese hecho de estar desgastado emocionalmente, estar con estrés, solo te afectaba aquí en el trabajo?

Entrevistado: Y en la casa, o sea cuando llegaba a ver los tuyos igual te afecta, ponte tu llegaba y no quería tomar once, no veía tele, pensaba yo porque ella no fue mas franca y todo ese show que arman para llegar a algo que es muy distinto, porque si yo soy hombre y una mujer me gusta yo voy directamente y le digo sabe que señora usted me gusta y todo el cuento y discúlpeme si, pero tengo que decírselo, para que voy a seguir, mañana viniéndome a meter aquí trayéndole una rosa al final la voy a llegar por aburrir.

Entrevistador: ¿Tu sientes que ella por ser tu jefa se aprovecho de su cargo?

Entrevistado: Si se aprovechan, se aprovecho, si no hubiese pasado por eso todavía estaría donde tenia que estar, porque una persona que lleva treinta y cuatro años de servicio no va a cambiar de la noche a la mañana, alcance a estar dos años y medio ahí con ella, pero igual, mira de primera la pase bien porque yo no me daba cuenta yo creía que realmente era una amiga, una amiga como deben haber muy pocas. Yo

donde iba hablaba de ella pero cuando ella vio que yo como que quise girar para otro lado, ahí vino así como fue súper amorosa fue también súper jodida.

Entrevistador: ¿Sientes que todo esto te hizo cambiar?

Entrevistado: Si claro que si cambian, tu te alejas de las personas , te alejas mas por miedo a que te hagan daño que por que uno haga daño , pero si una persona a ti no te agrada y es tu compañera tu también le hacía daño , por ejemplo yo iba a la casa de ella cuando no tenia idea que inconcientemente, yo vivo solo, y yo iba a la casa de ella y yo compraba mis cosas lo que me iba a comer en mi casa lo compartíamos allá con ella yo le cocinaba y todo el cuento, me entendí, porque yo creía que realmente éramos amigos, porque ella así lo hacia ver, eso es lo que me demostraba, y fue un gran daño para mi porque hay una familia bien o mal constituida pero hay una familia, entonces tu no sabi a que entrai, entonces eso es lo que por ejemplo hasta el día de hoy es fregado porque aquí hay unas cuantas compañeras que también están en la misma situación de uno, solas se sienten solas y uno no sabe que hacer.

Entrevistador: ¿El cambio que se produjo en ti por este acoso te perjudico?

Entrevistado: Claro, claro que si porque a la larga igual te mata, además que tu teni malas experiencias aquí con las compañeras, si yo ponte tu confiaba mucho en la gente y ahora ya no se si eso será bueno, como que después no sabi a quien creerle, no sabi quien es realmente como se ve, porque algunas personas tu las vei como ovejitas y resulta que son lobos disfrazados.

Entrevistador: ¿A ti te gusta ser amistoso, compartir con la gente, pero todo este problema te ha hecho cambiar eso?

Entrevistado: Es que soy así, soy así, claro, se frena automáticamente tu te frenas porque esta gente es posesiva, se posesionan de ti de tal manera que por ejemplo te invitan a comer y cuando tu estai ahí o que me sonara el teléf ono olvídate y quien te

llamo y porque te llama entonces tu deci que onda, pero amiga que pasa y actúan de esa manera y no son capaz de decirte lo que tienen que decirte.

Entrevistador: ¿Ahora que ya no estas con esa jefatura, estas mas tranquilo?

Entrevistado: Si de todas maneras, de todas maneras volví a ser yo. Porque esto se da mucho aquí y el hecho de estar solo, pero tampoco así para que hagai daño o te hagan daño porque en el fondo uno tiene que realmente sentir algo por una persona para no se po tratar de convivir con esa persona.

Yo le dije una vez trate de no aprovecharse de su cargo, porque es un aprovechamiento lo que esta haciendo, imagínate después de tratarlos como amigo y terminamos de usted al final entonces igual es doloroso.

Entrevistador: ¿Sufrías amenazas de esa persona?

Entrevistado: Haber, amenazas, yo creo que si, si lo tomo como amenaza que si usted se atrasa se lo voy a decir a su jefe superior o voy a mandar una nota de demerito, si po, claro que si, eso es una amenaza, en el momento que te dicen eso después de ser amigos, que tu haci miles de cosas por ella, cosas que no tienen nada que ver con tu trabajo y que después recibai esa amenaza y tu deci chuta que onda, como las personas pueden cambiar tanto

Entrevistador: ¿El tratamiento con la psicóloga te ayudo?

Entrevistado: Si po el hecho de conversar con ella, ella me dijo lo que tenia que hacer, trata de pedir tu cambio de ahí donde estai, relájate y trata de hacer tu vida normal

Entrevistador: ¿Te ayudo un poco en tus d ecisiones?

Entrevistado: O sea conversamos, es una conversación muy parecida a la que tu tienes conmigo ahora de ser bien franco, de abrirme, pero también a este tipo de

conversaciones soy reacio por lo mismo que te decía anteriormente, yo no podría venir todos los días a conversar aquí contigo, es complicado.

Entrevistador: ¿Buscaste alguna vía de escape para olvidarte de todo lo que te ha pasado?

Entrevistado: No, ninguna

Entrevistador: ¿Quién o quienes crees tú han sido tu apoyo para mantenerte en pie con todo lo que te pasa?

Entrevistado: Mis hijas, ellas son grandes y podemos conversar de estas cosas.

Entrevistado N° 9

Cargo: Administrativo
Edad: 38
Estado civil: casado
Sexo: Masculino
Antigüedad laboral: 10 años
N° de hijos: 1
Escolaridad: 4 medio

Entrevistador: ¿Cómo ha sido la situación de acoso que has vivido acá en el trabajo?

Entrevistado: No fue una experiencia agradable, para nada, teni que pasar por muchas cosas, a pasar estresado, a pasar con pena, poniénd ote en duda cada cosa que haces, y ver si vale la pena estar, seguir ahí o no y mas todavía si teni familia, entonces, para mi fue complicadísimo.

Yo trabaje 10 años con ella, dentro de todo no había una mala relación en el principio, nunca la hubo así como tan marcada, pero si hubieron cosas que se marcaban mucho.

Entrevistador: ¿Como cuales?

Entrevistado: El hecho, como por ejemplo el mismo trabajo de criticarte en publico eh, cosa que nosotros dentro de la misma oficina se lo hicimos saber, no cambio mucho el cuento después que se lo dijimos, pero por ultimo ella sabia que a nosotros nos molestaba esa parte, del hecho de que nos criticara en publico.

Entrevistador: ¿Pero a todos o solo a ti?

Entrevistado: Generalmente a mi y muy a lo lejos a mis compañeros, ya la diferencia era que yo me quedaba callado y ellos le contestaban y eran discusiones habiendo gente ahí, entonces, era complicado, entonces yo por respeto a las personas yo prefería quedarme callado y después cuando se iban yo, o en su minuto cuando

tuviésemos alguna reunión interna en la oficina yo la sacaba a flote, pero era desagradable.

Entrevistador: ¿Y a parte de eso que otras cosas más ocurrieron?

Entrevistado: El hecho de coartarte mucho tu pega, por ejemplo, a mi si bien es cierto por políticas de la empresa de acuerdo a mi situación, yo no podía hacer ciertas cosas, ella me coartaba mas todavía las cosas que yo podía hacer, entonces y para todo lo que nosotros teníamos, siempre ha habido capacitaciones, eh habían cosas que a mi no me mandaban, pero me tocaba dar la prueba.

Entrevistador: ” ¿Por qué crees tú que eso lo hacía contigo y no con los demás?

Entrevistado: No sé, yo creo que la, no se si alguna vez yo le habré llamado la atención, o alguna cosa así, era separada y todo, pero ella tenia su pareja, y aunque te insinuaba cosas, uno siempre lo tomaba como dentro de lo normal, no basándose en rollos, mas encima si era la jefa que uno conocía a su familia, conocía a su hijo, conocía a sus hermanos, todos iban para allá, y nunca uno se va a pasar un rollo con ella, aunque de repente te tiraba algo, suponíamos que era por talla. Sobre todo para las fiestas, sobretodo cuando bailaba y todo.

Entrevistador. ¿Pero eso lo hacía sólo contigo o con el resto también?

Entrevistado: Yo solo veo mi caso, no sé si con el resto de los chiquillos, ya , ahora siempre había un grado de amistad de mucha amistad con todos, con el resto de mis compañeros eh, y dentro de todo éramos un grupo bien afiatado. Pero no nos contábamos si la jefe les tiro los corridos o si se les insinuó de alguna manera, esas cosas no las comentábamos. Si leseábamos de repente a alguno de los chiquillos, por ejemplo al Guatón que falleció. Al Guatón le gustaba y la encontraba bonita y todo. Era muy buenamoza, pero era la Jefa y nosotros mas allá era el respeto a ella y el Guatón era el segundo abordo, tenía un grado de confianza más allá, pero nada más. Al Guatón también a la larga le paso la cuenta, entonces.

Entrevistador: ¿Como fue eso?

Entrevistado: El Guatón vivió un periodo económico muy malo, y eso que el Guatón era muy ordenado para todo. Se lo produjo un estrés severo, Cristian cayó en una depresión, también en el alcoholismo, llegaba tomado al trabajo, yo ya no estaba en la oficina, yo conversaba con los demás y me contaban que Cristián estaba muy mal, que había tenido muchos problemas con la jefa por la parte económica, le habían quitado las llaves de la oficina, le cortaban las cosas que podía hacer también, fue un poco parecido a lo que me tocó vivir a mi y si bien es cierto, uno trataba de arreglar las cosas con los jefes mayores, a uno le daban la posibilidad de arreglar las cosas de una u otra manera por la empresa ella te quitaba esa parte como que ella era la que determinaba si valía la pena que uno fuer a a conversar con los jefes o no.

Entrevistador: ¿De lo que a ti te toco vivir tú podrías relatar como hechos puntuales de ser victima de mobbing?

Entrevistado: Bueno a mi, cuando yo estaba tratando de arreglar los problemas que yo tenia producto del embarazo de mi Señora, eh, yo traté de conversarlo todo directamente con mi jefe superiores, que era el jefe administrativo con el teníamos un plan de cómo poder arreglar las cosas. Cuando yo se lo di a conocer a ella, eh, fue por una discusión que tuvimos los dos porque ella quería saber todo lo que yo debía porque ella quería que vendiera mis cosas para poder pagar las deudas. Entonces yo le dije que ya tenía todo eso conversado y ¿Qué por qué no le había contado eso a ella?, bueno porque son mis cosas personales no son cosas de la oficina y yo veo con quien las converso. Y si las conversé con el jefe administrativo fue porque el me dio una solución ya y una posibilidad de poderlo arreglar.

Producto de eso ella se enojó, me quitó cosas que hacer, las que yo podía hacer en la oficina y luego de un tiempo me llegó el finiquito.

Entrevistador: ¿y como que cosas te quitaba?

Entrevistado: Por ejemplo había cosas, yo ya no podía hacer ciertas tareas, me quitó hacer caja, bueno eso era lógico por políticas de la empresa, pero no podía hacer otras cosas que no manejara plata.

Entrevistador: ¿y en cuanto al trato?

Entrevistado: Al trato, igual fue pesado, era desagradable llegar a la oficina porque no te pescaban mucho, no, aparte de no pescarte, pasabas como desapercibido y a la larga nosotros éramos cuatro en la oficina, se nota mucho, era marcado conmigo, absolutamente marcado, me toco vivir esta situación como un año y medio y un poco mas, fue largo, fue un proceso largo, si bien es cierto al principio no fue tan marcado, el ultimo año fue pesadísimo. La jefa era bien lunática a veces te daba duro y no paraba en todo el día con uno.

Entrevistador: ¿Y que te pasaba con eso?

Entrevistado: Yo tenia que asumirlo, yo tenia mi, Señora que estaba enferma, tenia que sacarla a flote, mi hijo estaba recién nacido, no iba a tirar todo por la borda, levaba mucho tiempo en la empresa, así que me las tenia que comer calladito, en muchas cosas, y producto de eso mismo te pasan mas cosas porque no trabajas tranquilo. Una vez yo sin querer entregue un documento que tenia coincidencia de nombres, entregué un cheque mal, pero el banco lo pagó, el cajero se equivocó, si bien es cierto la culpa mía fue haber entregado mal el cheque, pero el cajero lo pagó, y ella quería que yo pagara la plata. Y todos le decían que no correspondía, no y ella quería que yo la pagara.

Y, acá en el Dpto. determinaron de que la plata la tenia que pagar el cajero porque el pago el cheque. Esa semana fue pesada, fueron peleas con grito y todo, fue pesado, fue desagradable trabajar con ella, pero a los demás en algún minuto también les toco vivir situaciones muy desagradables, de hecho el Guatón, después Cristian, después Cristián se suicido, producto de la presión de la oficina, mas sus problemas, Héc tor

pidió traslado a otra oficina, los demás hay uno solo que esta trabajando con ella incluso ya no tiene tanto contacto directo con ella.

Entrevistador: ¿Pero tú me dijiste que tú te sentías más perseguido?

Entrevistado: Si, conmigo era mucho mas marca do, se notaba mucho las llamadas de atención en publico, que no eran normal con los demás y siempre eran conmigo, independiente que yo no hubiera hecho mal un tramite o que yo no haya tenido la culpa era yo quien pagaba el pato y sabían todos que era injus to, pero era yo quien pagaba el pato.

Entrevistador: ¿Nunca fuiste a hablar con una instancia superior?

Entrevistado: Es que ella me bloqueaba toda esa parte o tiraba información pa arriba media tergiversada, así que cuando yo trataba de conversar de la s situación con un jefe, me decían, no si la situación ya le sé y es así, y asa, No les decía yo es que no es tan así, me respondían es que a mi no me lo contaron así. Entonces no había mucho que hacer y entre tu y un jefe, le van a creer mas al jefe que a ti .

Entrevistador: ¿Qué otras cosas mas desagradables viviste?

Entrevistado: Aparte de tener que dar pruebas sin tener la capacitación y que de esas pruebas depende tu pega, eh, siempre me elegía a mi para dar pruebas, me tiraba a mi a los leones. Coartarte la posibilidad de hacer bien tu trabajo. Porque no podías desempeñar todas las funciones.

A mi me quitaron muchas funciones que mis otros compañeros realizaban, ya, sobre todo las llamadas de atención en publico y el hecho de no dejarte trabajar tranqui lo, siempre criticando tu trabajo y no decirte en qué mejorar. Son esas cosas las que van marcando y no te dejan trabajar bien, esas cosas no fueron durante un tiempo corto, si no durante un tiempo largo, hasta que me llegó el finiquito.

Entrevistador: ¿Durante este tiempo notaste algún síntoma físico?

Entrevistado: Yo estuve con principios de estrés fuerte, yo me acuerdo una vez antes de que yo me casara, que coincidió justo cuando empezó todo esto, al poco tiempo después. Me acuerdo que iba donde mi suegra y me desmayé en el colectivo, no supe de nada, después de la pelea grande una de las primeras peleas, y después fueron varias cosas, yo pasaba con gastritis, era mucha la presión, adelgacé mucho.

Entrevistador: ¿Antes te había tocado vivir una situación así?

Entrevistado: No nunca, nunca, nunca. Y hasta ahora ha sido la única.

Entrevistador: ¿y tu te das una explicación de por qué tu y o el de al lado?

Entrevistado: Todo partió después que yo me case, yo llevaba trabajando un buen tiempo con ella, mientras yo estaba pololeando no hubo ningún problema, ya después de eso, me pedía que le fuera a ayudar a la casa, a que le instalara un mueble o algo así, yo iba, lo hacía y me iba para la casa. Y fue de un día para otro.

Entrevistador: ¿Qué te impidió dejar el trabajo?

Entrevistado: El hecho de necesitar la plata para poder ayudar a mi señora. Necesitaba comprar un remedio que me costaba carísimo. Esa fue la razón por la cual aguante tanto tiempo y no me cambie de pega.

Yo después que salí de la oficina, entre en depresión, ahí fue cuando me separe por un tiempo. Me gatillo todo después de ..., fue todo después de , no en el minuto. Venía con una mochila muy pesada.

Después de esa situación nunca más la he vuelto a vivir, con otros jefes jamás he tenido problemas. Yo soy una persona que me adapto fácilmente a las situaciones, siempre me preocupo de capacitarme, y nunca he tenido problemas con nadie, esa experiencia ha sido la que más me ha marcado, porque soy fácil de llevar entonces no me explico eso que viví.

Entrevistado N° 10

Cargo: Bioquímico

Edad: 42 años

Estado civil: Soltera

Sexo: femenino

Antigüedad laboral: 13 años

N° de hijos: 1

Escolaridad: universitaria

Entrevistador: ¿Cuál fue la experiencia de acoso que le toco vivir o esta viviendo acá en el trabajo?

Entrevistado: que estoy viviendo en el fondo, mira principalmente yo he visto, bueno lo que yo he percibido, son principalmente vienen, son acciones que han venido del director del consultorio y estas vienen desde el año 2007 e incluso 2006 a fines, bueno el tenía pendiente como un rollo con una enfermera de la XX, con la cual no se llevaba bien y con la cual yo trabajaba bastante bien, entonces cuando se fue esta chica ella misma me advirtió que ahora la iba a agarrar conmigo y así fue, dicho y hecho, bueno lo primero que empezó a hacer él, fue bueno que yo vi que había una diferencia, fue que él por ejemplo fue que no me envió a mí la resolución, o sea información que estaba destinada a mí no me la enviaba, comenzó a ocultarme información, no me la enviaba. Lo primero es la resolución en la que me, de la cual se decía que yo tenía la jefatura del laboratorio, yo lo obtuve ese documento en forma alternativa a través de personal de la XX, esa fue enviada a fines del 2006 y él no me la envió a él le mandaron la copia para que me la remitiera y él nunca me la mando, yo la obtuve en enero. Bueno y desde ahí en el 2007 cuando la Mónica se fue, él me dijo que las cosas iban a cambiar y que ahora yo iba a tener que hacer lo que él quería, y yo seguía teniendo la jefatura por lo tanto, y la jefatura mía dependía de la XX y no del consultorio por lo tanto yo siempre estuve como un poco, no en pugna pero si haciendo respetar mi independencia de acá. Este consultorio ocupa el espacio físico acá pero depende de la XX y yo dependía de esta señora que se fue, pero ella al irse y no ser reemplazada yo dependía directamente del subdirector médico y él

bueno tiene un lazo de amistad con el director de acá, y el por razones yo creo que personales de no involucrarse en cosas que no conoce, le traspaso la responsabilidad al director, al director de este centro pero sin ser algo por escrito ni nada mas formal, entonces yo siempre trate de hacer valer la independencia de mi jefatura y del personal porque lo que ha hecho hasta ahora es involucrarse con la gente también y hacer deshacer en el fondo. Bueno y ahí empezaron como nuestros encuentros, en varias oportunidades por ejemplo el me pidió, yo una vez le fui a detallar un asunto que a mí, que observe de un colega que estaba inventando resultados y el en vez de apoyarme, de apoyar mi gestión como ente fiscalizador de la calidad de los exámenes, él lo desvió y empezó a decirme que yo estaba creando un mal ambiente en el laboratorio, que era yo la responsable del mal ambiente y que por lo tanto, que no le diera tanta importancia a eso, que a el no le importaba tanto el tema de la calidad, pero que si las buenas relaciones humanas y que la directora en ese entonces la XX le importaba lo mismo, por lo tanto que yo tratara de no, sino el me iba a cambiar, el me iba a cambiar con esas palabras, entonces lo le dije que el no podía porque él no era mi jefe , porque mi jefe no era el, era el subdirector o la XX entonces desde ahí empezaron los encuentros, una vez le solicite mis vacaciones, le fui a pedir mis vacaciones, le dije textual: vengo a pedir mis vacaciones, quiero pedir mis vacaciones, entonces me dice: quiero, así como diciendo ella quiere, como destacando ese termino , si le digo yo, necesito pedir, no me dijo tienes que pedirle, como en el fondo no permiso pero si consultarle a tus colegas y yo siendo la jefa, o sea cuando yo creo que a ningún jefe le, se le pide que a los subalternos en este caso les pida permiso, al contrario cuando yo jamás les puse problema a ning uno para que tomaran sus vacaciones, ni sus permisos administrativos ni nada, y entonces yo le dije que no po, que no correspondía y que no lo iba a hacer, entonces ahí yo reclame al subdirector administrativo haciendo valer que el era mi jefe directo y e l lo apoyo al director, entonces el cada vez se sentía como con mas fuerza sobre mi, y finalmente me dijo que si el quería no me las daba y entonces yo le decía, le dije que no po que era un derecho que pese a que el no quiera , en realidad yo me iba en la pelea con el, porque era un asunto de, no se yo siento que es como de dignidad también defender

lo, porque el tiene una forma autoritaria de hacer las cosas yo creo que esto el lo ejerce con mucha gente, entonces yo trate de que conmigo por lo menos hasta ese momento él no tenia esa autoridad, entonces hacerla valer.

Bueno después, bueno cuando yo asumí la jefatura en el laboratorio, fue porque el antiguo jefe se iba a otro laboratorio, pero finalmente no le resulto, entonces entre ellos dos se gesto un acuerdo que lo dejaron escrito, que era que las jefaturas eran rotatorias por un año, pero después a mi la directora, me lo ratifico de que yo era la jefa del laboratorio y me hizo la resolución y todo, entonces por lo tanto incluso ella descalifico ese acuerdo al que había llegado el director de este consultorio, entonces yo en el fondo hice valer eso, que este era un acuerdo de la jefatura superior y no local, entonces después este ex jefe no se fue y entonces se fue formando una suerte de problemas abajo, me refiero al laboratorio, porque siempre ha habido con una colega mía desde que yo llegue prácticamente hace dos o tres años, desde que yo llegue ella se enemisto conmigo y me ha hecho como un poco la guerra digamos, de hecho yo nunca había sido, nunca me habían dado la jefatura así como subrogarte cuando alguien faltaba, siempre se la turnaban entre ellos dos, entonces cuando a mi me preguntaron si yo podía ser jefa, ya para que el director de acá viniera y metiera a cualquiera persona, yo asumí como eso, en el fondo como un sacrificio para evitar que dejaran gente que no correspondía, pero antes de eso yo le pregunte a esta niña (colega) y ella me dijo que no quería, entonces ante eso yo asumí, dándole la prioridad a ella porque ella tiene mas años que yo acá, entonces ella nunca estuvo de acuerdo con que yo asumiera, pero ella tampoco lo quería asumir, entonces no se que quería, nunca se le paso a llevar, se le pregunto dos veces a ella y ella no quiso, entonces me pregunto a mí, yo le volví a preguntar a ella, ella de nuevo dijo que no ahí asumí yo, pero ella nunca me apoyo y en generado un ambiente que hasta el día de hoy de como decirlo, que ese es como la parte local del acoso en el fondo, de que las cosas que no me resulten.

Entrevistador: ¿por lo que esta contando, usted es victima por parte del director y de una compañera de trabajo? ¿Ella hace que otras personas que trabajan con usted se pongan también en su contra?

Entrevistado: Si, hace que se involucren, porque al principio por ejemplo XX no tenia ningún problema conmigo al contrario, me ayudaba teníamos una relación muy buena, pero después empezó a cambiar de actitud y empezó a gritarme, cosa que yo no le aguante, porque al principio como no salía todavía la resolución de mi cargo, entonces él legalmente seguía siendo el jefe, legalmente porque no había ningún otro papel que, entonces él pensaba que todavía tenia la autoridad con nosotros y bueno el gritaba a mucha gente, entonces cuando me grito a mi ahí yo lo pare, y ahí empezaron nuestros problemas y ella siempre como que aprovecha cuando hay disputas entre los dos y le mete mas y mas cizaña y por lo mismo ahora son tres xx, ella y xx que es una tecnóloga nueva, relativamente nueva, ellos cuando empezaron a captar que yo no me llevaba con el director empezaron a llevar cartas para arriba, de reclamos porque según ellos yo les daba mucho trabajo y eran asuntos de políticas de salud o sea que venían por ejemplo de la Dap, que e incorporaron por ejemplo dos centros nuevos a nuestra rutina, antes eran cinco laboratorios y ahora son siete y era porque en Maipú no los aceptaba entonces había una lista de espera muy grande de exámenes y habiendo un laboratorio acá, nos metieron a nosotros eso, pero era una orden de arriba, pero bueno.

Entrevistador: ¿Ellos han tratado de usar esta enemistad con el director para perjudicarla?

Entrevistado: yo no se si para perjudicarme, puede ser, pero también y el tiempo lo demuestra que por ejemplo, ellos lograron que me sacaran, el director me sacó a través de los gremios, mandando cartas, haciendo que el gremio por ejemplo lo, la fenats fueran a hablar con la directora. Después cuando en una oportunidad, la ultima vacaciones que me dio, él se tomo el poder entre comillas, ni siquiera consulto al jefe de recursos humanos y un día se planto en el laboratorio y dijo que él iba a ser el jefe

técnico del laboratorio, siendo una persona que no tiene conocimiento alguno de laboratorio, como médico lo sabe, y él se tomó el poder, que yo le digo es como un golpe de estado y después como a los tres días recién, llegó una resolución, una carta diciendo que él iba a ser, el jefe técnico del laboratorio, y como yo te digo ese mismo día le consulte al, llame al jefe de personal de ese entonces y bueno él no tenía idea, era una cosa local, que fue impuesta acá y después fue apoyada por la directora y el subdirector que ahora es el director de la Dap.

Entrevistador: ¿Que ha significado para usted vivir bajo esta presión, por parte del director y estos compañeros de trabajo con los que trabaja todos los días?

Entrevistado: Mira al principio cuando yo estaba como jefa a mí se me hacía muy difícil, de hecho yo por ejemplo, yo había empezado a tener sesiones con una psicóloga por un problema personal, porque se había muerto mi papa, un duelo no hecho y todo eso, pero después ya ese problema ya estaba como solucionado, pero vino todo esto y yo continuo todavía con ella, aunque ahora estoy más distanciada, pero ponte me hacían la vida complicada en el fondo de tratar de como palitos para que las cosas no te resulten, por ejemplo es lógico que cuando una persona ve que un reactivo no se va acabando de aviso para que la jefa o el jefe que sea pida más o solicita algún apoyo, o compre más, bueno ellos lo hacían el último día cuando ya quedaba como para diez determinaciones, por ejemplo, cosa que se generara un problema, de hecho la idea en el fondo era que algunas técnicas se suspendieran por falta de insumos, entonces eso implicaba que mi gestión podría considerarse mala, pese a todo yo tuve la suerte o no se la capacidad de salir de los problemas, nunca se detuvo por más de dos días quizás el desarrollo de alguna técnica, entonces bueno ese tipo de acciones previas,, después de cuando el director asumió en el 2007, el año pasado, lo primero que pasó fue que pusieron a la xx, él la puso como coordinadora, ella no es la jefa, ella es la coordinadora del laboratorio y lo primero que empezó a pasar que yo sabía que iba a venir es que toda la gente que me apoyó el xx, el jefe, el xx, a todos los han ido sacando, los han ido removiendo, los trasladaron a otras unidades nosotros decíamos que era dividir para reinar, bueno esa fue una de las

cosas que yo preveía y ocurrió. Ella empezó a llevar las cosas como tergiversadas para arriba, lo que les valió notas de demerito a la gente, bueno para mi ella es una informante del director entonces yo personalmente tengo que tener cuidado con lo que digo y con lo que hago porque igual todo se saben, inmediatamente después de que ella asumió la coordinación yo tendría que haber asumido alguna sección de la unidad pero yo creo que habré estado tres semanas sin tener trabajo, sin nada, de no hace nada, a mi no me dieron trabajo, o sea después de haber tenido pega hasta la coronilla, porque yo no tan solo hacia las funciones de coordinación si no también hacia labores químicas porque siempre faltaba gente entre ellas la que faltaba era ella porque siempre pedía licencia, o sea no había mes que no pidiera licencia y la que la reemplazaba era yo, entonces después de tener mucha pega pase a hacer nada, volviendo de las vacaciones, cuando él asumió, o sea yo volví de mis vacaciones y una semana después el asumió la jefatura, y a mi me habían avisado, a mi me habían llamado porque estaba en la serena me llamaron de acá dos personas diciéndome que el director iba a asumir, que se había dicho en una reunión de la Fenats y que a mi me iban a sacar y que él iba a asumir. Entones bueno, después que yo llegue ocurrió esto, el golpe de estado que le digo yo el primero de agosto ya no estaba con la jefatura y a mi no me asignaron ningún trabajo, no hacia nada, nada, y yo de hecho me traje libros y me leí dos libros durante ese periodo, para hacer algo digamos, una decoración del laboratorio, no hacia nada. Ella hacia la sección en la que estaba, pero después se le empezó cada vez a hacer mas pesado porque a pesar que el director es el jefe técnico, él no sabe hacer nada por lo tanto no es un aporte para nada como de recurso humano dentro del laboratorio, en tonces ella tenia que hacer todas las cosas y además la pega técnica entonces no se la pudo, yo solicite por escrito que me asignaran trabajo y me dieron trabajo como de dos horas diarias y eso era todo lo que yo trabajaba.

Entrevistador ¿Cree usted que ellos pretendían que usted se aburriera y renunciara?

Entrevistado: si, de hecho todavía yo creo que lo intentan, eso es lo que tratan de hacer, pero yo tengo un objetivo que es, bueno yo he buscado en otros lugares porque igual es muy desagradable estar así, pero hasta que encuentre algo yo no me puedo ir, entonces lo que me la que me mantenido aquí es la necesidad de tener una hija, aunque en este momento no se grato venir a trabaja, no es grato, para nada, porque han puesto en contra mío mucha mas gente que en la que un principio estaba.

Entrevistador: ¿Y si esta jefatura ya no siguiera acá?

Entrevistado: de hecho yo ya llevo trece años acá y he visto varios directores pasar y con el primero que yo tengo problemas, o sea jamás había tenido problema s con nadie, al contrario, bien buenas relaciones, de hecho él me bajo las calificaciones, a nosotros nos califican una vez al año no mas y en el periodo del año pasado el me puso en conducta un cinco y yo lo acepte y el año pasado ya me había bajado las calificaciones a un seis en otra cosa, no en conducta, y esta vez me puso un cinco cada vez peor y que yo soy la que pongo el mal ambiente, esas fueron sus palabras todavía, o sea antes me lo decía como jefa y ahora me sigue diciendo que yo soy, o sea yo debo ser una súper potencia para dejar la embarrada en un ambiente porque una persona no puede.

Entrevistador: ¿Que el diga que usted es la que pone el mal ambiente, puede ser porque las personas que trabajan con usted han hecho alguna queja?

Entrevistado: Si, si de hecho ha hecho quejas porque po ejemplo, mira la otra vez, por ejemplo la XX el otro día me dijo, siempre desde que yo deje de ser jefa ella tiene una actitud a si como mas irrespetuosa conmigo, pero el otro día ya fue el acabose, yo cerré la puerta para tomar te en una salita y ella entraba y salía y entraba salía, entraba, salía, no hacían nada, se echaban perfume y entraban y salían, hasta que finalmente dos de ellas salieron a comprar pan y la otra se fue, entonces yo por ultimo dije por fin estoy sola y cerré la puerta, cerré con llave porque me iba a arreglar la

ropa y llegaron y como yo no abría y me demore en abrir, y entonces entro, yo no estudie para que me humillaran, o sea bueno nadie se merece humillación y me dice, a usted que le gusta el ..y yo le dije perdón que esta hablando, y me dice si pué, si pué a usted le gusta harto el gueveo, entonces esos son los términos que he tenido que aguantar, entonces yo le dije sabe que, yo me pique en realidad, porque yo le pregunte a mi Psicóloga, yo me enoje, pero igual me trate de controlar, en otra oportunidad la habría subido y la habría bajado y ahora lo único que le dije, sabe que usted es una auxiliarcilla y ubíquese alguna vez, porque ella es muy subida por el chorro, ella es de las que la llevan allá abajo, da vuelta a la jefa porque ella le hace la pata y hace lo que quiere, porque lo que ella quiere nadie se lo niega, entonces yo le dije sabe que mas ubíquese alguna vez usted es una auxiliarcilla, pero en realidad mas que nada lo dije por la forma que tiene ella de ser soez imagínate que así trata a sus compañeras de gueona y a mi también, entonces yo no estoy para eso y yo no saco nada con ir a quejarme, la van a apoyar a ella, voy a ir por lana y voy a volver trasquilada, entonces yo sabia que nadie mas me iba a apoyar, entonces le dije algo que yo se que a ella le molesto, de hecho ella lo utilizo y dijo que yo le había dicho que todas eran auxiliarcillas, o sea y no po si el problema era con ella puntualmente con ella.

Entonces es muy desagradable venir a un trabajo donde tu sabes que estas trabajando porque teni que, porque necesitai la plata.

Entrevistador: ¿sigue en tratamiento con la psicóloga?

Entrevistado: Si pero mira ella me dijo que tu problema principal es ese trabajo, es un ambiente muy hostil y yo creo que si te vas, vas a estar bien, o sea de hecho yo te daba de alta me dijo, pero yo no he querido hacerlo porque en realidad yo necesito protección y yo le dije, yo de hecho estoy con psicólogo y con psiquiatra porque a fines del año pasado yo ya no daba mas, no daba mas te juro, me ponían en un lado, me sacaban del otro, y estaba chata, mas encima el ambiente navideño que es supera si como estresante, yo al final caí en un bajón, en depresión y estoy con

antidepresivos ahora, tuve problemas de sueño, o sea por ejemplo de insomnio, yo deje de dormir, dormía dos horas diarias mas o menos por dos semanas estuve así, ya no daba mas, entonces ahí cuando yo le comete a mi psiquiatra y me dijo no definitivamente teni una depresión, y ahora ya la tenia como observación la depresión, si es una depresión y estoy tomando antidepresivos, y todavía estoy tomando pero ya me están disminuyendo la dosis de hecho ahora estoy con media pastillita de 75 día por medio, estoy bajando, pero sabi siento la necesidad por ejemplo ahora me la tendría que haber tomado ayer y no me la tome y siento como una dependencia, o sea yo le decía a mi amigo endenante, siento como tiritones, como que te falta, te la pide.

Entrevistador: ¿Su depresión en este momento es producto de su problema acá en el trabajo?

Entrevistado: yo creo que este caballero logro malograr él, y se proyecta en el ambiente de todo el consultorio, hay una enemistad terrible, antes habían problemas pero había respeto hacia el otro y ahora no, ahora se trasgreden diariamente, o sea tu pasas y te dicen pachotadas de forma indirecta, entonces yo creo que eso nunca mas se va a volver a recomponer, no se mi objetivo es irme, irme a otro lugar aunque yo se que en cualquier lado hay problemas, pero como no ha pasado él por esos lados probablemente el ambiente tenga salvación.

Entrevistador: ¿En que áreas de su vida le ha afectado este problema del acoso labora?

Entrevistado: yo antes lo conversaba mucho con mi antigua pareja y el me decía que no lo tomara para tanto, pero al final terminamos rozando y yo e decía porque tu no entiendes lo que significa para mi estar en esta situación, el desagrado que significa llegar a trabajar, a mi me gusta mi trabajo, o sea el desempeño en mi labor me gusta, me gusta lo que estudie, me gusta trabajar en servicio públicos porque uno realmente presta servicio aquí, pero no me gusta el ambiente tan tenso, llegaba llena de nudos

entonces él a veces me hacia reiki, me hacia masajes para que yo me relajara un rato, pero igual no me entendía.

Entrevistador: ¿Qué pasaba en la relación con su hija?

Entrevistado: Si, mira yo he tratado de separarlo, creo tener la capacidad todavía de hacer eso, o sea de por ejemplo, el otro día me hicieron un comentario bien bonito, una de las personas con las que yo trabajo, me dijo, que rico que usted aunque tenga problemas, como todos tenemos no llega con sus problemas acá y no lo vivimos las consecuencias otras personas, entonces yo creo haber hecho también con mi hija por lo menos en forma protectora de eso de no pasarle a ella, aunque siempre esta con la oreja para y escucha y sabe las cosas que me pasan o sea ella me dice yo se que tu trabajas con gente desagradable, si le digo pero no todos.

Entrevistador: ¿Cree que este problema le causo un quiebre?

Entrevistado: Si, bueno los golpes igual te hacen crecer, yo llevo mas de un año con la Psicóloga y he aprendido harto y he aprendido a quererme, también a respetar a los demás, pero yo me siento como muy vulnerable a la vez, por eso yo no la quiero dejar, (la terapia con la psicóloga) aunque sea una o dos veces al mes para mi es como la contención que no tengo acá, en este momento ella es un pilar importante y además que es una linda persona, o sea aparte de Psicóloga y de todas sus técnicas extrañas que tiene, comparte conmigo varias cosas que son aparte de por ejemplo, de el hecho de que maneje otras técnicas como la meditación, no se el tratar de rodearse de energía positiva y ella te enseña eso, me ha hecho bien fíjate, no tan sólo la psicoterapia sino también esas como formas alternativas de terapia que son bastante novedosas.

Entrevistador: ¿Cuales son sus vías de escape a su problema?

Entrevistado: si, por ejemplo yo hago reiki todos los días viernes, son dos horas a la semana, pero tú te desconectas, o sea es un cable a tierra.

Entrevistador: ¿Que ha significado para usted todo lo que le ha pasado acá en el trabajo?

Entrevistado: Eh... bueno... pasar gran parte del día en un estado como de depresión, pero si he podido y podido ponerme en los zapatos de otros también, de otra gente como la señora xxx, que era una persona muy sola, una compañera que tuvo un muy mal pasar por acá en el Consultorio, de muy pocas amigas, no se porque pero era como que la gente la evitaba, e n ese tiempo el que era su jefe la trataba muy mal a mi entender, yo vi como la gritaba, vi como la trataba muy mal psicológicamente. Ella siempre me decía que ella, me decía que, usted no entiende todas las cosas que pasan después que ustedes se van de acá, ella era una persona mal tratada y muy sola, ella no tenía contención y yo la mande al siquiatra un montón de veces, un montón de veces me dijo que se quería suicidar, yo creo haberla salvado en algunas oportunidades, pero cuando yo me fui de vacaciones ese último año del 2006... ella estaba muy mal y aquí estaban tratando de conseguirle la jubilación adelantada, desgraciadamente su psiquiatra también estaba de vacaciones, se le había cumplido la licencia tenia que volver a trabajar para ella era un mundo, ella no quería volver y yo le conseguí una hora con mi psiquiatra de ahora, pero ella se sentía desechable, esas fueron sus palabras, entonces antes de irme me acuerdo que ella me preguntó que pasaba si una persona que no tenia familia se moría, que pasaba con la plata, entonces yo no entendí, pero yo creo que en el fondo lo que me estaba preguntando era su caso, entonces yo le dije no se yo creo que quedara para algún hermano, algún familiar y después se despidió de mi de un gran abrazo y sabes que a mi me dio mucha, me quedo dando vuelta todo eso, me dijo que me agradecía, que me deseaba lo mejor que cuidara a mi hija, y cuando me contaron que se había suicidado, también yo estaba en la Serena esa vez, yo pienso que ella se suicidó, de hecho su cuerpo no fue entregado al tiro paso a Fiscalía porque habían problemas, nunca se supo bien la historia de ella, porque si fue suicidio fue por todo lo que sufrió, como consecuencia de todo, acá el director no le presto, no le dio la última licencia, por eso se la conseguí yo afuera , pero ella estaba muy mal, estaba muy

bajoneada, pero bueno yo en algún momento me sentí culpable de no haber estado para contenerla.

ANEXO N° 2

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES SOBRE NO DISCRIMINACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO

I.

INTRODUCCIÓN.

1. Desde principios de la década pasada, los gobiernos democráticos han impulsado importantes reformas al Estado para adecuar nuestras instituciones a las exigencias propias de un Estado de Derecho y a los requerimientos del desarrollo económico y social del país.

2. La consolidación del sistema democrático y la modernización de nuestras instituciones han posibilitado mejores niveles de gestión pública, entre otros aspectos, en lo relativo al desarrollo de las personas, hombres y mujeres, ligadas al empleo público.

3. Los fuertes cambios experimentados en las relaciones sociales, familiares y laborales han sido objeto de preocupación y también de políticas públicas, entre otras razones, por sus impactos diferenciados en hombres y mujeres. La incorporación y participación laboral creciente de las mujeres; los cambios en las formas de organización familiar; el aumento de los hogares monoparentales a cargo de mujeres; la modificación de los roles tradicionales de hombres y mujeres; y las nuevas realidades del mercado del trabajo, nos imponen el desafío de construir entornos laborales más productivos, humanos y justos, que favorezcan mayores grados de inclusión y cohesión social.

4. La proscripción de la discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, la necesidad de una mayor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, constituyen principios y orientaciones ineludibles para el mejoramiento de las relaciones de trabajo.

5. Para ello, el Gobierno se comprometió, entre otras medidas, a dictar un Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación para la Administración Central del Estado, que, en lo pertinente, pueda ser adoptado voluntariamente por las empresas privadas.

6. Con este fin, en el mes de marzo del 2006, se constituyó la Comisión Gubernamental encargada de proponer un Código de Buenas Prácticas, coordinada por el Servicio Nacional de la Mujer e integrada, además, por el Ministerio de Trabajo y la Dirección Nacional de Servicio Civil y que contó con asesoría técnica de la Oficina Internacional del Trabajo.

II. OBJETIVOS.

1. Reafirmar la voluntad del Estado, en su rol de empleador, de impulsar políticas y medidas contra la discriminación y que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público.

2. Generar y/o garantizar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades en los órganos de la Administración del Estado, asegurando la vigencia del principio de no discriminación y en especial, el de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

3. Fomentar y favorecer el desarrollo de políticas de recursos humanos en los órganos de la Administración Central del Estado, destinadas fundamentalmente a prevenir y erradicar discriminaciones, directas e indirectas.

4. Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.

5. Propender hacia el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

III. DIRECTRICES.

1. Procesos de reclutamiento y selección.

a. Asegurar que las condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección, no importen discriminaciones de ningún tipo.

b. Los procesos de reclutamiento y los llamados a concurso no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo y no estén referidas directamente a éste.

c. En los procesos de reclutamiento y llamados a concurso no podrán aplicarse exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio, tales como pruebas de embarazo.

d. Los perfiles de competencia deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función, tales como sexo, domicilio, apariencia física, edad u otro.

e. Se aplicará estrictamente el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, contenido en el decreto N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, en la preparación y ejecución del proceso de reclutamiento y selección, para evitar desigualdades o discriminaciones.

f. En los concursos de ingreso, los currículum vitae se solicitarán y entregarán exclusivamente con los apellidos del postulante, sin nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación, indicando un número telefónico, casilla electrónica

o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de selección, y por el cual se le informará de los resultados del concurso.

g. Para garantizar la igualdad en el proceso de selección, en el evento que se presente un postulante cuya discapacidad le impida o dificulte la utilización de los instrumentos de postulación, los encargados del referido proceso deberán tomar las medidas necesarias para poner a su disposición instrumentos de postulación adaptados, sin que dicho requerimiento quede asociado al currículum respectivo.

h. Cada servicio público o ministerio, en su caso, deberá formular un programa de inducción, que se aplicará a todas las personas que ingresen a los órganos de la Administración Central del Estado. Dicho programa deberá ajustarse a las directrices que formule la Dirección Nacional del Servicio Civil.

2. Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación:

a. Los servicios, a través del departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que, al interior de la institución exista la debida difusión de los procesos de promoción. Dicha difusión deberá efectuarse, en especial, a través del correo electrónico y mediante la publicación de avisos en los lugares más visibles y concurridos de sus dependencias.

b. Los servicios deberán asegurar, según criterios y condiciones uniformes, un igual acceso a la formación y capacitación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo.

c. Las acciones de capacitación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo, salvo que, por circunstancias extraordinarias y no previsibles, ello resultare imposible. En este último caso, se deberá conciliar con el jefe directo la forma en la que se facilitará el acceso a la capacitación.

d. Se deberá instar a que los comités bipartitos de capacitación incluyan temáticas como “la no discriminación e igualdad de oportunidades” en su plan anual de capacitación.

3. Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva.

a. Propender y fomentar una mayor participación de las mujeres en los concursos de cargos directivos y de responsabilidad, implementando, entre otras medidas, modalidades amplias de difusión. Especial relevancia y cuidado adoptará el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, en la difusión de los concursos que se efectúen para la provisión de cargos con nivel de responsabilidad institucional, a fin de que lleguen al conocimiento oportuno de todos los funcionarios y funcionarias habilitados para concursar, en igualdad de condiciones.

b. Propender a una representación equilibrada o paritaria en tre hombres y mujeres en la designación de jefaturas de los ministerios y servicios públicos no incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública.

c. Priorizar, en igualdad de condiciones y mérito, la designación de mujeres en los concursos de jefaturas, en aquellos ámbitos o sectores en que se encuentren sub representadas.

d. Precaver que la valoración y retribución del trabajo de hombres y mujeres se funde en criterios distintos del mérito, evitando toda discriminación fundada en el sexo.

4. Condiciones de Trabajo.

a. Deberán tomarse todos los resguardos para garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y funcionarios.

b. Se deberán adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.

c. Se deberá evitar que las correcciones o diferencias respecto del trabajo encomendado importen descalificaciones personales.

d. Asegurar que las condiciones de trabajo no importen discriminaciones de ningún tipo.

e. Se deberán diseñar e implementar, en conformidad a la ley 16.744, medidas de prevención de riesgos que permitan mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

5. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales.

a. Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.

b. Diseñar medidas para que las mujeres embarazadas, ante igualdad de condiciones con otros funcionarios, puedan optar por no cumplir sus jornadas durante el trabajo nocturno.

c. Identificar y/o desarrollar formas de flexibilización de los permisos que se otorguen a la madre para dar alimentación a sus hijos.

d. Difundir e instar al ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores, respecto de sus responsabilidades parentales, en especial las licencias para el cuidado del hijo enfermo y demás establecidas en las Normas de Protección a la Maternidad contempladas en el Código del Trabajo.

6. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares.

a. Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.

b. Fomentar, en la medida que ello sea compatible con las necesidades del servicio, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores.

c. Propender, de forma que sea compatible con las necesidades del servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

7. Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.

a. Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral entre pares y entre jefaturas y colaboradores. Igualmente, el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberá designar un persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso laboral, entendiendo por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

b. Deberán diseñarse medidas especiales destinadas a difundir la normativa sobre acoso sexual entre todos los trabajadores. Asimismo, las departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán designar a una persona responsable, para que con los resguardos de privacidad necesarios, recoja las inquietudes o denuncias concretas vinculadas a esta materia.

c. Los departamentos de recursos humanos o los que hagan sus veces, deberán efectuar acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en los numerales anteriores.

d. Se deberá incorporar en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la prevención de las conductas señaladas en los numerales precedentes, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.

e. Se deberá informar periódicamente al Jefe del servicio sobre los hechos o conductas constatados, en el marco de los numerales precedentes, así como las medidas adoptadas para su corrección. Igual información proporcionarán a la Junta Calificadora.

~~CONFIDENTIAL~~

(1)

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R

Manuel Pando Moreno

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

- | | |
|---|---|
| <p>(A)</p> <p>4. Muy frecuentemente</p> <p>3. Frecuentemente</p> <p>2. Algunas veces</p> <p>1. Casi nunca</p> <p>0. Nunca</p> | <p>(B)</p> <p>1. Menos que a mis compañeros</p> <p>2. Igual que a mis compañeros</p> <p>3. Mas que al resto de mis compañeros</p> |
|---|---|

Preguntas	A	B
1. Recibo ataques a mi reputacion	2	3
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público	2	3
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	2	3
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	2	3
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	2	2
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	0	1
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	0	1
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	2	2
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien	3	3
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del mercado, etc.	1	2
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que al resto de mis compañeros(as)	3	3
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras areas de la empresa	2	3

1

13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	2	3
14. Siento que se me impide expresarme	3	3
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	3	3
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explicito, desden o menosprecio, etc.)	0	1
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiendose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)	2	3
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas	1	1
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asigna con la intencion de desacreditarme	3	2
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	2	2
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	2	3
22. Se bloquean o impiden las posibilidades que tengo de algun ascenso o mejora en mi trabajo	1	2
La(s) persona(s) que me produce(n) lo de arriba mencionado es (son): Mi(s) superior(es) Mi(s) compañero(s) de trabajo Mi(s) subordinado(s)		
		Tiempo = 1 año

~~De 5 a 0~~

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R

Manuel Pando Moreno

2

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

(A)

4. Muy frecuentemente
3. Frecuentemente
2. Algunas veces
1. Casi nunca
0. Nunca

(B)

1. Menos que a mis compañeros
2. Igual que a mis compañeros
3. Mas que al resto de mis compañeros

Preguntas	A	B
1. Recibo ataques a mi reputacion	0	4
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público	0	4
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	0	4
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	4	3
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	3	3
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	3	3
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	4	4
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	0	4
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien	4	3
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del mercado, etc.	4	2
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que al resto de mis compañeros(as)	3	3
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras areas de la empresa	3	2

(2)

13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	0	1
14. Siento que se me impide expresarme	3	3
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	3	3
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explicito, desden o menosprecio, etc.)	1	2
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiendose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)	1	2
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas	4	3
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asigna con la intencion de desacreditarme	2	3
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	3	3
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	3	3
22. Se bloquean o impiden las posibilidades que tengo de algun ascenso o mejora en mi trabajo	3	3

La(s) persona(s) que me produce(n) lo de arriba mencionado es (son):

Mi(s) superior(es)~~X~~.....

Mi(s) compañero(s) de trabajo

Mi(s) subordinado(s)

Tiempo : 1 AÑO

Responde

3

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R

Manuel Pando Moreno

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

(A)

4. Muy frecuentemente
3. Frecuentemente
2. Algunas veces
1. Casi nunca
0. Nunca

(B)

1. Menos que a mis compañeros
2. Igual que a mis compañeros
3. Mas que al resto de mis compañeros

Preguntas	A	B
1. Recibo ataques a mi reputacion	2	3
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público	2	3
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	2	3
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	1	1
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	2	3
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	1	1
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	1	1
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	3	3
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien	1	1
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del mercado, etc.	1	1
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que al resto de mis compañeros(as)	1	1
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras areas de la empresa	2	3

3

13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	3	3
14. Siento que se me impide expresarme	1	1
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	1	1
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explicito, desden o menosprecio, etc.)	3	3
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiendose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)	3	3
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas	1	1
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asigna con la intencion de desacreditarme	1	1
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	1	1
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	0	1
22. Se bloquean o impiden las posibilidades que tengo de algun ascenso o mejora en mi trabajo	0	1
La(s) persona(s) que me produce(n) lo de arriba mencionado es (son):		
Mi(s) superior(es)X.....	
Mi(s) compañero(s) de trabajo	
Mi(s) subordinado(s)X.....	
Tiempo: 2 años		

~~400~~

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R

Manuel Pando Moreno

4

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

(A)

4. Muy frecuentemente
3. Frecuentemente
2. Algunas veces
1. Casi nunca
0. Nunca

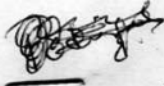
(B)

1. Menos que a mis compañeros
2. Igual que a mis compañeros
3. Mas que al resto de mis compañeros

Preguntas	A	B
1. Recibo ataques a mi reputacion	3	3
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público	0	1
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	0	1
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	2	3
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	2	3
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	2	2
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	2	3
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	3	3
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien	1	1
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del mercado, etc.	1	1
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que al resto de mis compañeros(as)	2	3
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras areas de la empresa	2	3

4

13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	0	1
14. Siento que se me impide expresarme	2	2
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	2	3
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explicito, desden o menosprecio, etc.)	0	1
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiendose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)	0	1
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas	3	2
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asigna con la intencion de desacreditarme	0	1
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	2	2
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	0	1
22. Se bloquean o impiden las posibilidades que tengo de algun ascenso o mejora en mi trabajo	0	1
La(s) persona(s) que me produce(n) lo de arriba mencionado es (son): Mi(s) superior(es) Mi(s) compañero(s) de trabajo Mi(s) subordinado(s)		
Tiempo: 1 año 1/2		



Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R

Manuel Pando Moreno

5

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

(A)

- 4. Muy frecuentemente
- 3. Frecuentemente
- 2. Algunas veces
- 1. Casi nunca
- 0. Nunca

(B)

- 1. Menos que a mis compañeros
- 2. Igual que a mis compañeros
- 3. Mas que al resto de mis compañeros

Preguntas	A	B
1. Recibo ataques a mi reputacion	0	2
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público	3	3
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	0	2
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	1	2
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	3	3
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	2	3
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	1	2
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	0	1
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien	3	3
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del mercado, etc.	1	2
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que al resto de mis compañeros(as)	3	3
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras areas de la empresa	0	1

5

13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	1	1
14. Siento que se me impide expresarme	3	3
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	1	1
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explicito, desden o menosprecio, etc.)	1	1
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiendose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)	3	3
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas	1	1
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asigna con la intencion de desacreditarme	2	2
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	3	3
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	3	3
22. Se bloquean o impiden las posibilidades que tengo de algun ascenso o mejora en mi trabajo	2	3
<p>La(s) persona(s) que me produce(n) lo de arriba mencionado es (son):</p> <p>Mi(s) superior(es)X.....</p> <p>Mi(s) compañero(s) de trabajo</p> <p>Mi(s) subordinado(s)</p> <p style="text-align: right;">Tiempo 1 año</p>		

~~IVAPT-E-R~~

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R

Manuel Pando Moreno

6

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

(A)

4. Muy frecuentemente
3. Frecuentemente
2. Algunas veces
1. Casi nunca
0. Nunca

(B)

1. Menos que a mis compañeros
2. Igual que a mis compañeros
3. Mas que al resto de mis compañeros

Preguntas	A	B
1. Recibo ataques a mi reputacion	3	3
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público	3	3
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	3	3
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	2	3
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	3	3
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	2	3
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	2	3
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	3	3
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien	2	3
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del mercado, etc.	2	3
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que al resto de mis compañeros(as)	0	0
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras areas de la empresa	0	0

6

13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	0	1
14. Siento que se me impide expresarme	0	1
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	3	3
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explicito, desden o menosprecio, etc.)	1	1
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiendose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)	3	3
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas	3	3
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asigna con la intencion de desacreditarme	2	1
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	3	3
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	3	3
22. Se bloquean o impiden las posibilidades que tengo de algun ascenso o mejora en mi trabajo	3	3
La(s) persona(s) que me produce(n) lo de arriba mencionado es (son):		
Mi(s) superior(es)	
Mi(s) compañero(s) de trabajo X	
Mi(s) subordinado(s)	
Tiempo + de 3 años		

Manuel Pando

7

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R

Manuel Pando Moreno

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

(A)

4. Muy frecuentemente
3. Frecuentemente
2. Algunas veces
1. Casi nunca
0. Nunca

(B)

1. Menos que a mis compañeros
2. Igual que a mis compañeros
3. Mas que al resto de mis compañeros

Preguntas	A	B
1. Recibo ataques a mi reputacion	3	3
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público	3	2
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	1	1
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	2	2
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	3	3
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	2	2
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	1	1
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	2	1
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien	3	3
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del mercado, etc.	1	1
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que al resto de mis compañeros(as)	3	3
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras areas de la empresa	2	3

Manuel Pando Moreno

8

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R

Manuel Pando Moreno

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

(A)

- 4. Muy frecuentemente
- 3. Frecuentemente
- 2. Algunas veces
- 1. Casi nunca
- 0. Nunca

(B)

- 1. Menos que a mis compañeros
- 2. Igual que a mis compañeros
- 3. Mas que al resto de mis compañeros

Preguntas	A	B
1. Recibo ataques a mi reputacion	3	3
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público	3	3
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	3	3
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	1	1
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	1	1
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	1	1
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	3	3
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	3	3
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien	1	1
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del mercado, etc.	1	1
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que al resto de mis compañeros(as)	1	1
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras areas de la empresa	3	3

8

13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	1	7
14. Siento que se me impide expresarme	3	3
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	1	1
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explicito, desden o menosprecio, etc.)	3	3
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiendose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)	3	3
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas	1	7
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asigna con la intencion de desacreditarme	1	7
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	1	7
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	1	7
22. Se bloquean o impiden las posibilidades que tengo de algun ascenso o mejora en mi trabajo	1	7
La(s) persona(s) que me produce(n) lo de arriba mencionado es (son):		
Mi(s) superior(es)X.....	
Mi(s) compañero(s) de trabajoX.....	
Mi(s) subordinado(s)	
Tiempo: 4 AÑOS		

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R

Manuel Pando Moreno

(9)

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

(A)

- 4. Muy frecuentemente
- 3. Frecuentemente
- 2. Algunas veces
- 1. Casi nunca
- 0. Nunca

(B)

- 1. Menos que a mis compañeros
- 2. Igual que a mis compañeros
- 3. Mas que al resto de mis compañeros

Preguntas	A	B
1. Recibo ataques a mi reputacion	3	3
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público	3	3
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	3	3
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	4	2
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	3	3
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	2	3
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	4	3
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	3	3
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien	2	3
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del mercado, etc.	3	3
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que al resto de mis compañeros(as)	2	2
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras areas de la empresa	4	3

9

13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	2	3
14. Siento que se me impide expresarme	4	3
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	3	3
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desden o menosprecio, etc.)	3	3
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)	3	3
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas		
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asigna con la intención de desacreditarme		
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	3	3
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	3	3
22. Se bloquean o impiden las posibilidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo	3	3
La(s) persona(s) que me produce(n) lo de arriba mencionado es (son): Mi(s) superior(es)		
Mi(s) compañero(s) de trabajo X		
Mi(s) subordinado(s)		
Tiempo: 1 año		

~~Manuel Pando Moreno~~
Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R

Manuel Pando Moreno

10

El cuestionario que esta usted a punto de contestar tiene como intencion conocer algunos aspectos de las relaciones psicologicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B), alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

Respuestas

(A)

- 4. Muy frecuentemente
- 3. Frecuentemente
- 2. Algunas veces
- 1. Casi nunca
- 0. Nunca

(B)

- 1. Menos que a mis compañeros
- 2. Igual que a mis compañeros
- 3. Mas que al resto de mis compañeros

Preguntas	A	B
1. Recibo ataques a mi reputacion	2	3
2. Han tratado de humilarme o ridiculizarme en público	2	2
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones publicas	2	3
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.	2	2
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	2	3
6. Se me impide tener informacion que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	2	3
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y despues acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a)	2	3
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	2	3
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien	3	2
10. Se ignoran mis exitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situacion del mercado, etc.	2	2
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho mas duramente que al resto de mis compañeros(as)	3	3
12. Se me obtaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras areas de la empresa	2	3

10

13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar	2	1
14. Siento que se me impide expresarme	3	3
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	2	3
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explicito, desden o menosprecio, etc.)	2	3
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiendose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)	2	3
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas	1	1
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asigna con la intencion de desacreditarme	0	1
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	3	3
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros	3	3
22. Se bloquean o impiden las posibilidades que tengo de algun ascenso o mejora en mi trabajo	3	2
La(s) persona(s) que me produce(n) lo de arriba mencionado es (son): Mi(s) superior(es)X..... Mi(s) compañero(s) de trabajoX..... Mi(s) subordinado(s)		
Tiempo : 2 años		