

# Colaboraciones

*Espacio abierto, desde  
nuestra Independencia  
para todos*

## “ATENCIÓN PSICOLÓGICA AL PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN”

por **Por Jordi Morquillas,**  
**Psicólogo clínico y terapeuta familiar**

**La “Tercera Encuesta Europea sobre las Condiciones del Trabajo en la Unión Europea” confirmaba que un 10 % de los trabajadores europeos han sido víctimas de “mobbing” o “asedio moral en el trabajo”.**

Para el conjunto del estado español la cifra es la misma, lo que nos da idea del elevado coste social por bajas médicas e invalidez que causa este problema.

La Ley de Prevención de Riesgos Laboral obliga a todas las empresas a hacer una evaluación de los riesgos de origen psicosocial de su ámbito laboral. Para el tratamiento del asedio psicológico en el trabajo, esto hay que hacerlo en las diferentes categorías profesionales que configuran la estructura de la empresa.

Todo esto se corresponde con una concepción tradicional de la prevención, centrada en los riesgos para la seguridad y la higiene y en la prevención de los accidentes de trabajo.

### **Concepto de mobbing**

Denominamos así a una forma de intimidación y hostigamiento psicológico en el lugar de trabajo, realizada mediante agresiones y vejaciones de carácter repetitivo por parte de compañeros de la misma categoría laboral (mobbing horizontal) o bien por los superiores (mobbing vertical).

Así, la víctima del mobbing padece una persecución cuya finalidad es dejarla indefensa; hay por tanto, una clara intencionalidad, por parte de los asediadores, de causar daño. Las víctimas suelen ser personas fuertes, con prestigio profesional y reconocidas que caen en “desgracia” por la llegada de un nuevo jefe, compañero/s, cambios en el estilo de dirección,...

Este asedio implica un grave peligro para la salud de quien lo padece e incluso afectará a sus esferas de relación más próximas (familiar, social, personal,...)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el mobbing como la situación producida por una persona o grupo de personas que ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez a la semana y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo.

Por último, la palabra mobbing proviene del término inglés mob, asedio, y su descubridor fue el psicólogo Heins Leyman en la década de los ochenta.

## Perfil del asediador y del asediado.

El asediador puede responder a una personalidad de características sicopáticas, con alteración del sentido de la norma moral (Marie France Herigoyen), sin sentimientos de culpabilidad, miente con facilidad y puede ser una persona seductora.

Por el contrario, la persona asediada acostumbra ser una persona responsable y trabajadora. Hasta el momento del asedio su trayectoria es impecable hasta que se produce el hecho traumático, se rompe su equilibrio y cae en desgracia, todo lo cual afecta a su salud y su relación familiar y social.

El sentimiento de la persona asediada pasa por diversas fases, desde la negación de los hechos, la autoinculpación por lo que ha hecho o dejado de hacer, pudiendo caer en una victimización secundaria acompañada de un proceso depresivo.

Factores necesarios para darse el asedio laboral:

- Los ataques se hacen en privado
- Vergüenza del asediado
- Silencio de los testigos

## Manifestación del fenómeno "mobbing"

Formas:

- a. Manipulación de la comunicación: Se niega información a la persona afectada, se le hacen críticas a su trabajo, su vida personal, se la trata con indiferencia...
- b. Manipulación de la reputación: mediante comentarios descalificadores negativos.
- c. Manipulación del trabajo: exceso de trabajo, falta de utilidad en lo que se hace, trabajos por debajo del nivel de cualificación profesional...

Fases de desarrollo:

- a. Inicio del conflicto: la persona/s asediada/s comienzan a percibir que alguna cosa pasa a su alrededor; hay un cambio de comportamiento hacia ella/s.
- b. Instalación del conflicto: la situación desencadenada se vive plenamente como un conflicto que va adquiriendo paulatinamente una mayor proporción. Acostumbra a iniciarse como dificultades organizativas que no se resuelven nunca. Inicio de comportamientos violentos, de presión. En ocasiones todo es tan soterrado que pasa inadvertido por la víctima. Habitualmente, la sorpresa es tan grande cuando se descubre, que suele provocar el bloqueo y la incapacidad de reacción. Aparecen también los

primeros síntomas de problemas de salud (dificultad para dormir, cefaleas, dolores abdominales, taquicardias, comportamientos fóbicos-evitativos, problemas de aislamiento, depresión, ataques de ansiedad,...)

**Formas de expresión del conflicto:**

- a.1. Asedio a la víctima mediante medidas organizacionales:
  - Trabajos por debajo del nivel de cualificación profesional.
  - Falta de trabajos asignados.
  - Exceso de trabajo.
  - Cambios de ocupación sin comunicación previa,...
- a.2. Aislamiento social:
  - Traslado a otro lugar de trabajo.
  - Restringir las comunicaciones.
  - Ignorar a la persona aislada.
- a.3. Ataques a la vida privada:
  - Críticas constantes.
  - Atribución de enfermedades o defectos.
  - Reproches personales.
  - Terror mediante llamadas telefónicas.
- a.4. Violencia física:
  - Asedio o violencia sexual.
  - Amenazas de violencia física.
  - Maltrato físico.
- a.5. Agresiones verbales:
  - Gritos.
  - Críticas en el trabajo.
  - Amenazas verbales.
- a.6. Difamación de la persona:
  - Calumnias, rumores, burlas,...

En esta fase ya se inicia el proceso de culpabilización y desvaloración personal con la pérdida de la autoestima.

## ¿Qué no es "mobbing"?

- a. Las manifestaciones esporádicas o comportamientos aislados que pueden surgir en momentos puntuales durante la relación laboral.
- b. Sobrecarga o infracarga de trabajo por una organización deficiente.
- c. Aislamiento derivado de la actividad propia del lugar de trabajo.
- d. Estilos de liderazgo autoritarios y exigentes en el trabajo.
- e. Conflictividades interpersonales motivadas por intereses u objetivos diferentes.
- f. Falta de comunicación por la forma o estilo del trabajador, o por el trabajo que desarrolla.
- g. Tensiones, conflictos implícitos en la tarea profesional que se realiza.

La clave para diferenciar el asedio laboral de lo que no lo es, es la capacidad volitiva, es decir, la intencionalidad de causar daños, en una persona o en un grupo, de manera repetitiva durante un periodo continuo de tiempo.

La ausencia de esta circunstancia convierte las conductas descritas sólo en factores de riesgo en la organización del trabajo.

#### BIBLIOGRAFIA.

Fuertes Rocañin, José Carlos. *Acoso Laboral... !Mobbing!. Psicoterrorismo en el trabajo*. Ed. Arán. 2004.

García Romero, P; Rolsma Tehusujara, Daya H; Fuentes, Sonsoles: *Trabajando con el enemigo*. De Bolsillo. 2003.

Hirigoyen, Marie-France. *El acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Ed. Paidós. 1999.

Mediavilla, G. *¿Por qué la han tomado conmigo?. De Bolsillo* 2003.

Trujillo, Manuel. *Psicología para después de una crisis*. Ed. Aguilar. 2002.

Salmurri, Ferran. *Libertad Emocional. Estrategias para educar las emociones*. Ed. Paidós. 2004.

## “BENEDICTO XVI, el Papa de la esperanza.”

por Daniel Lucendo Serrano

### Lo descubrimos como un hombre de Dios, cercano a los hombres, con una biografía y unas cualidades personales que nos deben llevar a situarlo como el Papa de la Esperanza.

La muerte y las exequias del Juan Pablo II han supuesto un impacto en la opinión pública mundial correspondiente con la personalidad y el carisma del Pontífice polaco.

El Cónclave cardenalicio, iniciado el día 17 de abril, creó una gran expectación en el mundo católico y no católico para conocer al sustituto del Papa desaparecido. Días de inquietud, de supuestos, de cábalas: Papa continuista, Papa progresista, Papa conservador, Papa del tercer mundo... todos los pronósticos se hacían desde posiciones terrenales, pero el Conclave cuenta con algo más que los criterios de los hombres, los cardenales lo son, el Espíritu Santo, la Providencia de Dios está presente en la decisión del Colegio cardenalicio. En este caso un cónclave de poco más de 24 horas, en la cuarta votación, eligió al Cardenal Ratzinger como nuevo Papa. El 19 de abril conocíamos su nombramiento, como Benedicto XVI.

Su elección ha sido bien recibido por el mundo católico, pues era un hombre conocido durante el pontificado de Juan Pablo II, por su labor al frente de la Congregación para la Doctrina de la Fe, en donde ha realizado una ex-

traordinaria tarea como defensor de los principios de la Iglesia católica. Esta tarea lo ha proyectado como un brillante teólogo defensor de la ortodoxia cristiana, pero su profunda dimensión humana la estamos conociendo ahora cuando ha sido nombrado Papa y tenemos ocasión de conocer otros rasgos de su personalidad.

Hijo de una familia humilde que recibe la fé sobre todo de sus padres, un joven alemán que tiene que vivir las dificultades de un régimen opresor, estudiante brillante y sacerdote de profunda vocación, profesor universitario, intelectual de altura y teólogo destacado, obispo, arzobispo, cardenal, y mano derecha de Juan Pablo II. Junto a todo esto un hombre tímido, sencillo y austero con una increíble capacidad de trabajo, dispuesto siempre a luchar por la verdad.

Inicia su Pontificado desde la humildad, no nos da un programa de Gobierno, nos dice que “ su programa de gobierno no es hacer su voluntad, sino ponerse, junto con toda la Iglesia a la escucha de la voluntad del Señor y dejarse conducir por El ”, nos pide ayuda y nos dice: “rogad por mí, para que aprenda amar cada vez más al Señor y a vosotros, a cada uno de vosotros ”. En otro momento de sus primeros mensajes ha dicho: “ Sobre el sendero en que ha avanzado mis venerados predecesores, quiero proseguir preocupado únicamente de proclamar al mundo entero la presencia viva de Cristo”. Ha hecho suyos los mensajes de Juan Pablo II: “ No tengais miedo, abrid de par en par las puertas a Cristo, y encontrareis la verdadera vida”.

Lo descubrimos como un hombre de Dios, cercano a los hombres, mucho más humano que lo presentan los clichés que se han querido hacer de él, con una biografía y unas cualidades personales que nos deben llevar a situarlo como el Papa de la Esperanza, esperanza en que sea el Pontífice adecuado para, recogiendo el testigo de Juan Pablo II, dirigir la Iglesia en estos comienzos del siglo XXI.

