

EL ACOSO LABORAL - SU PERITACIÓN

WORKPLACE HARASSMENT - ITS EXPERT REPORT

Varela, Osvaldo¹; de la Iglesia, Matilde²; Caputo, Marcelo³

RESUMEN

El trabajo que se presenta es producto de los desarrollos efectuados desde el proyecto de investigación UBACyT P433 "El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la Psicología Jurídica", de la Programación Científica 2008-2010, bajo la dirección del Profesor Osvaldo Varela.

Considerando el nivel de complejidad discursiva y práctica de la Psicología Jurídica, así como la concurrencia de múltiples factores en la aparición del acoso laboral, la modalidad de investigación es de índole cualitativa. En consecuencia se focaliza la comprensión de los procesos sociales en interjuego desde una perspectiva emic, es decir, posicionándose desde el lugar en que los propios actores significan dichos procesos.

Las perspectivas de abordaje así como los objetivos trazados, intentan acotar un área de vacancia respecto de las conceptualizaciones de la Psicología Jurídica con relación al tema del acoso laboral y su peritación. La labor se asienta en tres vectores: la peritación de la víctima, del victimario y en el estudio de la dinámica que implica su modo de vinculación.

El trabajo efectuado se ha organizado con relación a la posibilidad de brindar novedosas y efectivas alternativas a los servicios que se ofrecen desde la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires por medio del Gabinete Pericial.

Palabras clave:

Acoso laboral - Peritación

ABSTRACT

The paper that is presented is the product of the developments made since the research project UBACyT P433 "Workplace Harassment in the Civil Service. Contributions of the Juridical Psychology", of the Scientific Programming 2008 - 2010, under the direction of Professor Osvaldo Varela.

Considering the level of discursive and practical complexity of Juridical Psychology, as also the concurrence of multiple factors in the appearance of "workplace harassment", the type of research is of a quality kind. In consequence the understanding of the interplaying social processes is focalized from an emic perspective, that is to say, positioning from a place in which the actors give meaning to the said processes.

The perspective of approach as the set objectives try to narrow the area of emptiness about the conceptualizations of the Juridical Psychology regarding the issue of workplace harassment and its expert report. The task is established upon three vectors, the expert report of the victim, of the victimizer and the study of the dynamic that involves their type of link.

The paper was organized in connection with the possibility of providing new and effective alternatives to the services which are offered from the Faculty of Psychology of Buenos Aires University through its Legal Expert Department.

Key words:

Workplace harassment - Expert Report

¹Dr. en Ciencias Penales. Director del Proyecto UBACyT P433 Programación Científica 2008/10 "El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la psicología jurídica". Profesor Titular de Psicología Jurídica Cátedra II, Facultad de Psicología, UBA. E-mail: varela@psi.uba.ar

²Lic. Psicología. Docente de Psicología Jurídica Cátedra II, Facultad de Psicología, UBA. Miembro de Proyecto UBACyT P433. E-mail: matdelai@yahoo.com.ar

³Lic. Psicología. Docente de Práctica en Instituciones Forense, Facultad de Psicología, UBA. Miembro de Proyecto UBACyT P433. E-mail: mcaputo@psi.uba.ar

EL ACOSO LABORAL - SU PERITACIÓN

La historia nos ha mostrado hombres que se niegan a reconocer sus propios errores, que no asumen responsabilidades, y que falsean las cosas y manipulan la realidad a fin de borrar las huellas de sus fechorías.¹

CONSIDERACIONES INICIALES

El trabajo que se presenta en esta oportunidad es producto de los desarrollos efectuados por el proyecto de investigación UBACyT P433 "El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la Psicología Jurídica", de la Programación Científica 2008-2010, bajo la dirección del Profesor Osvaldo Varela.

Las perspectivas de abordaje del objeto de estudio del proyecto, propuestas inicialmente y las desarrolladas en el devenir del proyecto, así como los objetivos trazados, han buscado acotar un área de vacancia respecto de las conceptualizaciones y nociones de la Psicología Jurídica con relación al tema del acoso laboral y su peritación entre otras aristas de la cuestión. Asimismo consideramos que la modalidad de trabajo implementada redundará a corto, mediano y largo plazo en un desarrollo conceptual y metodológico específico para el campo de la Psicología Jurídico-forense. Lo señalado respecto al área de vacancia se trasunta en el trabajo *La Investigación Científica y Tecnológica en Argentina. Diagnóstico e Identificación de Áreas de Vacancia*, publicado en 1999 pero sin por ello resultar caduco.

La labor efectuada, en todo momento, se ha organizado entorno a la posibilidad de brindar novedosas y efectivas alternativas a los servicios que se ofrecen desde la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires por medio del Gabinete Pericial.

Con relación al Gabinete Pericial vale señalar que el mismo se crea inicialmente (1989) dentro de un Programa de Acción Comunitaria desde la Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad de Psicología para luego constituirse como Programa de Extensión Universitaria (2004) Desde sus comienzos y hasta el presente el Gabinete estuvo y está integrado por Profesores y alumnos de lo que hoy se denomina área de la Psicología Jurídica. Luego de que el Programa de Acción Comunitaria finalizara en 1994, el Gabinete Pericial continuó prestando sus servicios desde las cátedras I y II de Psicología Forense, asignatura obligatoria de grado de la Licenciatura en Psicología que hoy denominamos Psicología Jurídica en la Universidad de Buenos Aires.

En este contexto consideramos menester dar a conocer sintéticamente la tarea realizada por el Equipo Pericial de la Facultad de Psicología ya que su desarrollo ha implicado la posibilidad de efectuar convenios interinstitucionales que han delimitado la muestra de trabajo del proyecto de investigación marco del presente trabajo.

El Equipo Pericial cumple la función de consultor científico, recibiendo la solicitud de oficiosidad desde los distin-

tos fueros que conforman la Justicia Nacional y Provincial. La intervención consiste en la realización de pericias psicológicas respecto de diferentes temáticas que originan demandas judiciales, a saber: Daño psíquico, violencia familiar, incapacidad, acoso labor, etc. Las pericias a realizar implican la administración de psicodiagnósticos y la confección de informes periciales.

Hasta aquí hemos planteado un recorte de situación respecto de las actividades realizadas desde el Gabinete a continuación daremos cuenta de la articulación de las mismas con las actividades de investigación. Dichas actividades se fundan en el análisis del material producto de los casos de acoso laboral derivados al Gabinete por la Fiscalía del Investigaciones Administrativas N° 5. Dicho organismo efectúa las derivaciones al Gabinete en el marco de un convenio firmado con la Facultad de Psicología a tal fin.

Al hacer un poco de historia respecto de la práctica de la Psicología Jurídico-forense deberemos remitirnos al escenario social argentino de fines del siglo XIX. En aquel tiempo el contexto social, influido por las ideas de la época, se manifestaba preocupado por los altos índices de delincuencia de aquel momento de variaciones tecnológicas, costumbres innovadoras producto de la inmigración masiva de Europa y movilidad social. Podemos decir que en aquel entonces la mentalidad criminal del delincuente había antecedido a los medios sociales para contrarrestarla, generándose la necesidad de buscar medios suficientes y eficaces para contener el avance delictivo. Así el Poder Judicial Nacional, en el afán de muñirse de metodologías modernas, recurrió entonces a los desarrollos europeos de Garófalo, Lombroso y Ferri que se cristalizarían en las obras de Ingenieros. Hoy el Estado, a través del Poder Judicial, específicamente de la Fiscalía del Investigaciones Administrativas N° 5, nos convoca a sortear otro problema, el del acoso laboral.

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Las perspectivas y abordajes que nos hemos propuesto, tal como hemos señalado, intentan acotar un área de vacancia respecto de los desarrollos de la Psicología Jurídica en general y de la Psicología Jurídico-forense en particular. Así como aportar alternativas a la problemática del acoso laboral y mejorar los servicios que brindamos a la comunidad por medio del Gabinete Pericial.

Las áreas de vacancia asociadas a los desarrollos que nos propusimos realizar pueden categorizarse de acuerdo a diferentes variables a saber: aquellas relacionadas con aspectos conceptuales, entre las que se incluyen los vínculos entre la Psicología y el Derecho, la investigación interdisciplinaria y las construcciones discursivas junto a los imaginarios y prácticas sociales correspondientes. Tengamos presente que en el campo de las Ciencias Sociales, los fenómenos enumerados constituyen elementos focales y/o laterales de la labor propuesta y los mismos abren una potencial y fructífera línea de transferencias de resultados.

Considerando el nivel de complejidad discursiva y práctica de la Psicología Jurídica, así como la concurrencia de di-

¹<http://denunciabusodepoder.lacoctelera.net/post/2009/11/03/di-al-acoso-moral> (15/03/2011)

versos factores en la aparición del fenómeno de acoso laboral, la modalidad de investigación ha sido cualitativa. Esto implica una focalización en la comprensión de los procesos sociales desde una perspectiva emic, es decir, posicionándonos desde el lugar en que los propios actores sociales significan dichos procesos. Asimismo, incluimos el análisis de las múltiples implicaciones institucionales, tanto aquellas que determinan la tarea del investigador, como las que atraviesan la práctica del Psicólogo Jurídico. Efectuamos un diseño exploratorio-descriptivo, delimitando un marco de ideas generales, teniendo en cuenta que en este caso se estaba trabajando sobre un área de vacancia dentro del ámbito jurídico y que no se contaba con información científica previa suficiente al respecto. Fue a partir del intento de una comprensión holística del objeto de estudio y de los fenómenos sociales que lo determinan, que se trabajó a partir de esquemas conformados por conceptos y sus relaciones, a través de un proceso espiralado de inducción y abstracción. Se abordó el análisis desde diversos campos: genealógico, sociopolítico e institucional-organizacional, los cuales consideramos constituyen el metamarco de las dimensiones de análisis que se implementaron para estudiar el acoso laboral. Con referencia a la muestra -intencional- podemos decir que ha estado integrada a partir de dos subconjuntos relevantes:

- Informantes clave (psicólogos jurídicos, abogados, jueces)
- Casuística del gabinete pericial de la Facultad de Psicología -UBA-, en el marco del convenio suscripto entre la Facultad de Psicología y la Fiscalía del Investigaciones Administrativas N° 5.

Las técnicas de recolección de datos incluyeron:

- Revisión bibliográfica y documental, a fin de actualizar y enriquecer el corpus teórico delimitado.
- Indagación de fuentes gráficas en general, materiales filmicos, videos e Internet.
- Entrevistas en profundidad y semiestructuradas
- Observación participante.
- Cuestionarios estructurados para focalizar sobre dimensiones de análisis específicas.

La tarea se consolidó a partir de un posicionamiento ético que intentó, en todo momento, preservar la salud psicofísica de las personas que prestaron su colaboración. Asimismo, se resguardó la información recabada bajo estrictos parámetros de confidencialidad, lo cual se garantizó por medio de la firma de un convenio de conformidad confeccionado *ad-hoc* para la presente investigación.

CONSIDERACIONES SOBRE EL ACOSO LABORAL

El acoso laboral tiene múltiples sinónimos en el uso cotidiano dentro del campo psicológico y/o jurídico, se habla de mobbing, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento, psicoterror, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia psíquica, y otros términos como si fueran idénticos, es decir sin considerar su especificidad. Pero cada uno de los términos posee una particularidad que amerita su diferenciación. En la década de 1980 el Profesor Heinz Leymann intro-

dujo el término de mobbing, utilizado habitualmente de manera equivalente al de acoso laboral en la bibliografía científica. El concepto fue presentado a la comunidad académica durante un congreso celebrado en Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. La definición planteaba que el mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en un tipo de comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro. Ese otro es arrastrado a una posición caracterizada como de indefensión y/o desvalimiento y activamente mantenido en ella. Estas actividades se dan de modo frecuente, por lo menos una vez a la semana, y durante un largo período de tiempo, por lo menos durante seis meses. La frecuencia y la duración de dichas conductas hostiles, las cuales pueden significarse como maltratantes, acaba por producir en la persona damnificada un estado de padecer clínicamente significativo con posible compromiso orgánico y con un deterioro psicosocial y laboral.

Por su parte, la autora Marie-France Hirigoyen (2001), acuña el término "acoso moral en el trabajo", definiéndolo como toda conducta abusiva, sean gestos, palabras, comportamientos y/o actitudes que atentan, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona en situación de trabajo, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente laboral.

En consecuencia, en toda situación de acoso laboral, se puede identificar tres elementos fundamentales, a saber: la persona que produce el maltrato, el que es maltratado y la dinámica del vínculo entre ellos. Así la práctica pericial del acoso laboral puede recaer sobre todos y/o cada uno de los elementos señalados.

La mencionada dinámica vincular implica, tal como ya anticipamos, la puesta en marcha de tácticas y estrategias, en ocasiones soterradas y sutiles, en las que quien acosa impone sus principios de forma continua y progresiva corrompiendo la estabilidad del acosado en lo que respecta a variables psicoemocionales y sociolaborales fundamentalmente. Quien acosa lo hace desde una posición de poder poseedora de una única verdad, la propia. Alienado en su narcisismo, saca el mayor provecho de las debilidades propias de cada individuo acosado. La víctima se va hundiendo poco a poco en una hondonada deshumanizante que puede concluir, en ciertos casos, con un suicidio material luego de ser asesinado psíquicamente. (Hirigoyen, 1999)

En dicho escenario, con un acosador amparado en los estamentos jerárquicos a los que pertenece y con un *modus operandi* etéreo, circundante y timador, no suelen quedar registros materiales del acoso. Así, la falta de pruebas tangibles y visibles, se erige en una de las mayores dificultades en los procesos que tramitan en sede judicial. Al mismo tiempo que la prueba pericial psicológica se constituye en un instrumento de significativo valor a pesar de su calidad de prueba no vinculante.

CONSIDERACIONES SOBRE LA PERITACIÓN DEL ACOSO LABORAL

El estudio del acoso laboral implica la posibilidad de conceptualizar ciertos vínculos laborales como relaciones mediatizadas por un uso abusivo de poder y con la finalidad de atentar contra la dignidad y/o la integridad psíquica y/o física de un trabajador, poniendo en riesgo su ocupación/oficio/ministerio y/o degradando su entorno laboral. Tal como hemos señalado, a causa de la elevada frecuencia y duración de las conductas hostiles este maltrato puede resultar en considerable miseria mental, psicopatología y social.

Según datos suministrado por la Organización Internacional del Trabajo (citado en la 132ª Sesión del Comité Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud, en conjunto con la Organización Panamericana de la Salud - junio 2003) la Argentina es uno de los países del continente americano con mayor número de situaciones de violencia o agresión reportadas en el ambiente laboral, de allí la importancia del abordaje de la temática. En los últimos años se ha observado un aumento significativo en el número de denuncias por acoso moral en el trabajo en sede judicial y se ha ampliado la necesidad de optimizar los recursos existentes para su peritación. Así como también se ha considerado la pertinencia de enunciar que se trata de un problema fundado en una dinámica de exclusión y estigmatización para los trabajadores, que más tarde o más temprano redundará en un perjuicio a nivel organizacional e institucional.

Como toda causa que tramita en sede judicial la figura del acoso laboral requiere de la existencia de la prueba. Las pruebas directas suelen escasear en este tipo de procesos en consecuencia se debe recurrir a algún otro tipo probatorio, de ahí la importancia de la prueba pericial. En dicho marco no resulta menor la conceptualización y consideración que se tenga del fenómeno del acoso laboral y en este punto surge una dificultad a sortear. El acoso laboral posee -según diversos autores, escuelas y discursos- múltiples acepciones. Habrá pues que delimitar qué se entiende por acoso laboral y tratar de "compartir" criterios en lo referente al discurso del Derecho y la Psicología, todo un desafío este.

Otra dificultad a sortear por el Psicólogo Jurídico que hace a la especificidad del acoso laboral remite a la necesidad de delimitar la génesis de diversos fenómenos sintomáticos que por sus características podrían ocasionar un error diagnóstico. Las consecuencias del acoso laboral de índole psicoafectivo y/o psicopatológico y/o psicosocial pueden resultar similares a las de ciertos cuadros tales como los trastornos de ansiedad descritos en el DSM-IV.

Por otra parte habrá que considerar y estar aptos para evaluar el falso acoso o falso mobbing, es decir cuando el victimario revierte la presentación de la situación y se coloca en lugar de la víctima; ciertos cuadros psicopatológicos tales como aquellos asociados a ideaciones paranoides y los casos de simulación.

En la actualidad la evaluación de la simulación merece un capítulo aparte, sobre todo cuando se juegan cuestiones

de daños producidos por ejemplo por acoso laboral. Existen diversas formas de simulación:

- Enfermedad simulada; se fingen los síntomas y signos.
- Enfermedad disimulada; se ocultan los síntomas de un proceso real; también se le llama simulación invertida ya que alberga el ocultamiento de una enfermedad.
- Enfermedad pretextada; se refieren síntomas de un proceso real demostrando ineptitud para determinada función, puede incluir la enfermedad alegada cuando ésta es real.
- Enfermedad provocada; se realiza la acción etiológica necesaria para lograr un proceso determinado, es en general un proceso voluntario logrado mediante un agente apto.
- Enfermedad exagerada; se aumenta la intensidad y el número de síntomas del proceso real.
- Enfermedad inexistente pero invocada.
- Enfermedad mantenida; para lograr un beneficio como período de incapacidad.
- Enfermedad falsamente imputada; con el fin de obtener un beneficio de atribución.
- Simulación previa; que suele ser anterior a un hecho cuestionado, casi siempre un delito y con la finalidad de justificarlo mejor.
- Simulación por reacción; se da como fenómeno de masa o grupo, se le podría llamar también "por contagio".

La etiología de la simulación puede resumirse en que existe en ella una "necesidad" o una "conveniencia" social o personal. Precisamente por esa circunstancia utilitaria su origen puede ser espontáneo o primario o personal; si nadie indujo al individuo a simular puede ser provocada o secundaria o sugerida, sea por socios o cómplices, sea por abogados o familiares. La finalidad es favorecer por ejemplo una indemnización o una defensa.

Por otra parte habrá que considerar y sopesar la existencia de los factores de concausalidad y la posibilidad de comorbilidad. La figura de la concausalidad o concausa remite a la posibilidad de que un daño en el cuerpo o en la salud, en términos generales, sea agravado como resultado de una predisposición preexistente o de una complicación sobreviviente. Es decir, reunión de dos o más causas en la producción de un estado mórbido. En este punto se pone en juego la capacidad o umbral de tolerancia de un individuo, pero un umbral bajo de tolerancia no es causal de la desaparición de los efectos de una manobra de acoso, sino, contrariamente, lo agrava.

Por su parte la comorbilidad refiere a la presencia de uno o más trastornos (o enfermedades) además de la enfermedad o trastorno primario y al efecto de éstos trastornos o enfermedades adicionales. Es decir que la comorbilidad implica la presencia de más de un diagnóstico en un individuo simultáneamente; pero no conlleva necesariamente la presencia de múltiples enfermedades, sino que puede estar reflejando cierta dificultad en un momento dado para asignar un único diagnóstico para todos los síntomas. Estas consideraciones resultan fundamentales sobre todo cuando se trabaja con los diagnósticos de trastornos mentales emanados del DSM.

Al considerar la evaluación de la existencia de una situa-

ción de acoso el encuentro será siempre con sus consecuencias y no con la situación propiamente dicha. El acoso será determinado en todo caso por sus consecuencias dañosas, y será el Poder Judicial quien determine su existencia y no el perito. Es decir que la peritación del acoso laboral se fundará en el estudio de la sintomatología que presente el individuo y en su posible génesis en una situación de acoso, pero no en el acoso propiamente dicho.

Por otra parte será menester reparar en la estructura y dinámica del vínculo entre víctima y victimario, así como en lo que hace a la estructura y dinámica organizacional e institucional en la que se ha desarrollado el acoso. Los sistemas organizacionales perversos son producto de relaciones de poder con determinadas características que producen y reproducen relaciones vinculares afines. A su vez la organización del trabajo produce y reproduce los marcos institucionales que se hallan en su fundamento facilitando, por ejemplo, la emergencia del acoso laboral y/o la evolución y tratamiento del mismo.

Asimismo habrá que considerar que *el Dictamen Pericial no consiste en una mera opinión del perito que pueda prescindir del correcto sustento científico o técnico, y éste no puede sobreentenderse sino que debe ser expuesto en detalle. No debe tratarse de una abstracción, ni de una afirmación dogmática que escape a la demostración del aserto.* (CNCiv, Sala H, 31/5/96, "Lopreiato, Juan C. C/ Microómnibus Norte S.A. s/daños y perjuicios.") Así como también que *la validez científica de un Dictamen Pericial se configura cuando recurre a una característica más de toda labor de ese carácter, como lo es esencialmente la remisión a múltiples pautas objetivas para la elaboración de conclusiones verificables y cuya validez no puede basarse en forma dogmática o la mera experiencia o título del experto, sino en la coherencia del informe y en la posibilidad de comprobación y verificación de referencias a elementos externos útiles e indubitables que se relacionan con la ordenación lógica de su labor.* (CNCiv, Sala L, 16/8/95, "Arriola, Gladis P. y otro c/Kolmayer, José M. y otro s/daños y perjuicios")

En general, la evaluación del acoso laboral se hace siguiendo dos métodos diferentes y complementarios:

- Cuestionarios autoadministrados.
- Criterios operativos evaluados por observadores externos.

En los cuestionarios autoadministrados, la víctima responde sí o no a la pregunta o bien la valora según una escala tipo Likers. Siguiendo esta metodología Leymann, realizó una aportación a la descripción operativa del acoso laboral. Dicho trabajo pretendió objetivar el mobbing a través de la descripción de cuarenta y cinco actividades que siguiendo la concepción propuesta por el autor, resultan características en el proceso del acoso laboral. La lista de estas actividades en forma de preguntas dicotómicas se denomina LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), y ha sido utilizada como test en algunas investigaciones sobre acoso laboral. Las cuarenta y cinco actividades concretas se agrupan en cinco grandes apartados, que vienen a coincidir con la clasificación de las conductas características de acoso laboral:

- Atentados contra las condiciones de trabajo, retirándole la autonomía a la víctima.
- Limitar la comunicación y contacto social.
- Atentados contra la dignidad.
- Ataques directos a la salud.
- Impedir promociones y/o intentar el despido laboral.

Otro instrumento es el cuestionario derivado del LIPT original, el LIPT-60, al que González de Rivera y Rodríguez Abuín (2003), le han añadido quince ítems que dan cuenta de otras conductas de acoso relativamente frecuentes y que no figuran en la lista de Leymann. Este cuestionario autoadministrado objetiva y valora sesenta estrategias de acoso psicológico diferentes, el instrumento posibilita la obtención de distintas tipologías de acoso laboral según las puntuaciones obtenidas en las seis subescalas de que consta el autoinforme; desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal. La nominación de estas subescalas refleja, en gran medida, las conductas de acoso valoradas en los ítems que cada una de ellas engloba. Con el empleo de cuestionarios como el citado queda pendiente desentrañar hasta qué punto la situación laboral descrita puede considerarse objetivamente como acoso laboral al carecer dicho autoinforme de una escala de sinceridad, así como dejar abierta la posibilidad de distorsión en la percepción de las conductas de acoso. Por consiguiente se puede recomendar la utilización de otros instrumentos, ya baremados, que tienen como objetivo la evaluación de la salud psicológica de los individuos así como también la evaluación de vectores de simulación como por ejemplo el Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) De cara a objetivar la medida del acoso laboral, se estima utilizar paralelamente algún instrumento que de cuenta de los niveles de hostilidad-paranoidismo de los actores que supuestamente padecen el acoso, con la intención de esclarecer hasta qué punto la tendencia a sentirse víctima de amenazas personales forma parte de una vivencia general del individuo que se manifiesta en otras áreas de su vida, más allá del ámbito laboral. Por otro lado, al indagar acerca de los efectos psicológicos en la víctima, sería recomendable evaluar otros vectores a saber: sus niveles de ansiedad y depresión, por ejemplo a través de la escala de depresión de Beck (BDI) y el cuestionario de ansiedad de estado-rasgo de Spielberger (STAI); la posible existencia de estrés postraumático, por medio de técnicas como la Escala de Gravedad de Síntomas del Trastorno de Estrés Postraumático de Echeburúa y colaboradores (EGS). Este último vector debe considerarse especialmente si se está de acuerdo con la consideración de Leymann y Gustavsson (1996) cuando afirman que el único diagnóstico adecuado para las víctimas del acoso laboral es el estrés postraumático.²

En términos generales, el trastorno por estrés post traumático se manifiesta a través de tres grandes grupos de síntomas: - Evitativos - Intrusivos - De hiperactivación. Los síntomas evitativos (disociativos) refieren a alteraciones

²<http://www.acosomoral.org/psico44.htm> (15/03/2011)

de la memoria respecto de situaciones, lugares, personas, pensamientos relacionados con el evento traumático, sensación de desapego, hipoabulia, aislamiento, desesperanza, desactivación, despersonalización. Por su parte los síntomas intrusivos o de re-experimentación comprenden pesadillas, recuerdos, flashbacks y malestar psicofísico con respuesta fisiológica frente a asociaciones vinculadas con el acontecimiento traumático. Así como los síntomas de hiperactivación incluyen irritabilidad, hipervigilancia, respuesta emocional exagerada, insomnio, paraproxesis, ataques de ira, dificultades en el control de los impulsos. Para el diagnóstico, además, los síntomas deberán provocar un malestar clínicamente significativo, deterioro social, laboral, afectivo y de otras áreas importantes. En el caso que los síntomas hayan perdurado por más de tres meses el trastorno adquiere la entidad de crónico.

En este punto valer recordar lo dicho por Freud oportunamente en el sentido de que *La biología es verdaderamente un territorio de posibilidades ilimitadas. Tenemos que esperar de ella que nos provea la información más sorprendente y no podemos predecir qué respuestas dará en unas pocas decenas de años a las cuestiones que le planteamos.*³ Es así que al momento actual se sabe que en personas con estrés postraumático puede evidenciarse entre otras una disminución del volumen del hipocampo, una particular respuesta a la inyección de yohimbina y lactato, alteración de ciertas propiedades de las células sanguíneas como el aumento de los receptores glucocorticoides de los linfocitos, disminución de la captación de serotonina en las plaquetas y disminución de la actividad de la monoamino oxidasa en las plaquetas. Es por esto que se hace necesaria la intervención de perito médico con orientación en neurociencias.

CONSIDERACIONES FINALES

La complejidad del fenómeno que se ha abordado invita a reparar en el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones y azares que constituyen la realidad material, una y otra vez atravesada por la subjetividad de cada protagonista de este devenir. El acoso laboral no puede resumirse en una palabra maestra, no puede retrotraerse a una ley, no puede reducirse a una idea simple. Múltiples factores se conjugan en la génesis de su existir y en su abordaje. Su peritación requiere un enfoque integral de los protagonistas y del contexto de producción que alberga su relación vincular, en consecuencia no resulta en una tarea sencilla.

Antes de concluir vale señalar que se espera que esta comunicación haya posibilitado visualizar la necesidad de seguir profundizando sobre la temática abordada, dada su importancia no solo a nivel académico sino en cuanto a la posibilidad de brindar al conjunto social una respuesta frente a un fenómeno menoscabante para las personas en su integridad, dignidad y derechos humanos.

³Freud, S. [1920] Más allá del principio del placer. St. Edit., vol. XVIII, p. 60.

BIBLIOGRAFÍA

- Abajo Olivares, F. J. (2006) Mobbing, acoso psicológico en el ámbito laboral. Buenos Aires: Lexis Nexos.
- Bleichmar, H. (2011) "Biología del trastorno de estrés postraumático," en <http://www.aperturas.org/articulos.php?id=0000141&a=Biologia-del-trastorno-de-estres-postraumatico> (25/03/2011)
- de la Iglesia, M. (2010) "Psicología Institucional. Campos de comprensión", en *Psicología Institucional en Docencia, Investigación y Extensión Universitaria*, 2º Edición. Compiladora A. Mezzano. EUDEBA. Buenos Aires. Pp. 241-258.
- Freud, S. [1920] Más allá del principio del placer. St. Edit., vol. XVIII.
- García Jiménez, E. (1996) "Primeros pasos en investigación cualitativa", en *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada: Ediciones Aljibe.
- Hirigoyen, M.F. (1999) *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós
- Hirigoyen, M.F. (2003) "Mobbing: definición y límites", en *Respuestas al mobbing en el ámbito laboral*. Gobierno Vasco: Victoria-Gasteiz.
- Leymann, H. (1996) *Mobbing*. Paris: Ed. du Seuil.
- Talarico Pinto, I. (2002) *Pericia psicológica*. Buenos Aires. La Rocca.
- Tkaczuk, J. (2006) *Principios de derechos humanos y daño psíquico*. Buenos Aires. Quórum.
- Varela, O. Et all. (2000) *Psicología forense*. Buenos Aires. Abeledo-Perrot.
- Varela, O. Et all. (2005) *Psicología jurídica*. Buenos Aires. JCE.
- Varela, O. Et all. (2005) *Psicología y ley*. Buenos Aires. Edivérn. <http://denuncioabusodepoder.lacoctelera.net/post/2009/11/03/di-al-acoso-moral> (15/03/2011)
- <http://www.acosomoral.org/psico44.htm> (15/03/2011)
- http://www.bibliotecapleyades.net/sitchin/planeta12/12planet_12.htm (15/03/2011)

Fecha de recepción: 5 de abril de 2011

Fecha de aceptación: 5 de octubre de 2011