



Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

Protección social de los trabajadores y estudiantes en el contexto universitario. Una asignatura pendiente

Año
2013

Autor
Dornell, Teresa

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Dornell, T., Mauros, R. y Stempelet, S. (2013). *Protección social de los trabajadores y estudiantes en el contexto universitario. Una asignatura pendiente*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

**Protección Social de los Trabajadores y Estudiantes en el Contexto Universitario. Una
asignatura pendiente.**

Mesa Temática 5: Los Nuevos Escenarios Laborales

Dornell, Teresa: Docente Facultad de Ciencias Sociales – Departamento de Trabajo Social (UdelaR) Contacto: teresadornell@hotmail.com – cel. (+598) 94 594 510

Mauros, Romina: Estudiante Avanzada Lic. Trabajo Social – Facultad de Ciencias Sociales (UdelaR) Contacto: rominamauros@hotmail.com – cel. (+598) 98 646 961

Stemphelet, Saphir: Estudiante Avanzada Lic. Trabajo Social – Facultad de Ciencias Sociales (UdelaR) Contacto: saphir724@hotmail.com – cel. (+598) 99 058 071

Introducción

En los últimos años la Universidad de la República ha impulsado un proceso de transformación en relación a los aspectos estructurales, académicos y de gestión a nivel institucional; junto al impulso y apoyo brindado a proyectos que tiendan a generar respuestas vinculadas a un desarrollo de políticas sociales que apunten a la protección de sus integrantes. Un programa de Salud Mental es considerado imprescindible en el marco de estas transformaciones, no pudiendo quedar al margen de este proceso las diversas áreas o divisiones que conforman el Servicio Central de Bienestar Universitario (SCBU).

La propuesta del anteproyecto de Salud Mental, surge de la División Universitaria de la Salud (DUS): “*Conformación de una Unidad de Salud Mental en la DUS en el marco de la Reforma Universitaria*”. Este documento es retomado por la Agremiación Federal de Funcionarios de la UdelaR (AFFUR) y luego de realizar diversos aportes, concluye en el proyecto: “*Promoción de la Salud Mental en la Universidad de la República*”. Otro espacio que contribuye con la propuesta, es el Grupo de Trabajo designado por el Consejo Directivo Central (CDC) de la UdelaR para el Redimensionamiento de las Políticas de Bienestar Universitario, con representación del orden estudiantil- Federación de Estudiantes de la Universidad (FEUU), orden docente- Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR), AFFUR y el SCBU.

La acción de un Programa de Salud Mental (PSM) está basada en la articulación del trabajo de los técnicos con los integrantes de la organización (individuos y grupos), en clave de mutua cooperación y comprensión. A raíz de esto, se logrará contribuir a la solución de conflictos específicos y singulares, promover la activación de la subjetividad comunitaria y personal, haciendo que la organización sea capaz de transformar sus propias condiciones de existencia.

Para avanzar en este proceso se considera necesario contar con el compromiso de la organización y de sus integrantes en relación a las diversas problemáticas, y esto sólo es posible si los procesos de participación activa, consciente y creadora se asumen totalmente en los dispositivos de intervención.

Al estar dirigidas las acciones a la **población universitaria**, deben considerarse dos sectores: por un lado los **estudiantes**, y por el otro, **los trabajadores**, (docentes y no docentes). A partir de estos dos grupos poblacionales, se deberán establecer los parámetros que rigen en sus respectivos ámbitos, las concepciones de salud, de salud mental y el proceso de salud – enfermedad.

La salud mental siempre estará atravesada por tres ejes: lo médico, lo social y lo jurídico; pudiéndose destacar que la presencia de lo social hace referencia entre otros aspectos, a cómo cada sociedad entiende la temática.

El objetivo central del PSM es desarrollar un enfoque de prevención de salud integral que promueva cambios en las concepciones y en las prácticas de Salud Mental, fomentando actividades (en este mismo campo), destinadas a actuar sobre los determinantes de salud, procurando generar ambientes y sujetos productores de salud, críticos y transformadores.

La intención del trabajo es promover una problematización desde los diversos aportes teóricos a nivel regional y mundial sobre la temática de acoso moral en el mundo del estudio y del trabajo, con la pretensión de difundir la estructura de sentido, sea esta compartida o articuladora de diferentes perspectivas, opiniones o experiencias. Además de

socializar las representaciones que se presentan en los trabajadores y estudiantes en el ámbito universitario en referencia al tema de acoso moral como manifestación de conductas de maltrato y violencia tanto de los derechos individuales como colectivos.

Para ello, se obtuvo información mediante la aplicación de diversos instrumentos correspondientes a procesos de diseños de investigación cualitativa durante tres años consecutivos (2010 a 2012 inclusive):

- (i) un **sondeo de opinión** a trabajadores docentes y no docentes y estudiantes (diciembre de 2010), con una pauta guía de llenado voluntario por parte de los participantes al Primer Encuentro Nacional del Programa de Salud Mental de la Udelar: Lanzamiento;
- (ii) la implementación de **grupos focales** en tres departamentos del país (Paysandú, Salto y Montevideo), en donde existieran servicios de la Udelar y se concentrara un número representativo de la población universitaria (de junio a setiembre de 2011);
- (iii) una **Investigación sobre Calidad de Vida de los Trabajadores** de la Udelar, representativa del demos universitario (octubre de 2011 a mayo de 2012).

La sistematización de la información permitió comprender las nociones que tenían los participantes en referencia al tema y develar cómo estas conductas son expresiones de las tensiones y contradicciones que presentan las organizaciones, las cuales repercuten y perjudican el clima relacional - social y personal.

Se visualizó el acoso moral en sus diferentes modalidades de presentación, no solo entre personas de diferentes sexos o que ejercen cargos de jerarquía (acoso vertical), sino en los espacios tanto de trabajo como de estudio entre pares de igual sexo, estatus y jerarquía laboral (acoso horizontal).

Los resultados se constituyeron en una instancia de problematización de las concepciones, representaciones, opiniones de los gremios de trabajadores (AFFUR y ADUR) y de estudiantes (FEUU), acerca del Acoso Laboral. La finalidad de socializar los datos es hacer visible esta problemática, que no es contemporánea sino histórica, habilitando el diseño y

proyección de mecanismos de protección frente al riesgo en tanto consecuencias que deja el acoso moral en las personas o grupos involucrados. Esto se realizará través de estrategias que impliquen un encare jurídico, gremial e interdisciplinar.

Algunas consideraciones en torno al Acoso Laboral

El acoso moral es un tema que no es nuevo en el mundo del trabajo, si bien tiene facetas distintas según las épocas y los tiempos sociales, el mismo las moldea y recorta en la encrucijada de los actuales panoramas de las relaciones laborales, transversalizadas por las formas de reproducción social y simbólica que se van procesando en las complejidades que enfrenta el mundo.

En la década de los ochenta a fines del siglo pasado, se refería al acoso en el trabajo en cuanto a relaciones de asimetría y dependencia, actualmente se incorpora el acoso en las relaciones simétricas con independencia de las partes involucradas; así como las que se definen en las relaciones jerárquicas ascendentes (de las personas dependientes en la toma de decisiones que ejercen hostigamiento sobre aquel que manda y dirige).

El acoso se ha convertido en los últimos años en un tema de gran interés y profunda preocupación a nivel social, ya que es la expresión del malestar en el trabajo, referido al clima y cultura organizacional. Uno podría suponer que a medida que las sociedades avanzan desde la perspectiva del progreso científico-tecnológico, los seres humanos se verían beneficiados con estas conquistas y las mismas redundarían en espacios de relaciones laborales menos estresantes y más saludables.

Sin embargo los indicadores de violencia en la vida social se hacen cada vez más notorios y neurálgicos, los cuales no solo repercuten en el mundo de la vida cotidiana, no escapando a esto los ámbitos referidos al mundo del trabajo.

Estas formas de vínculos conflictivos, tensos e intolerantes que se van conformando, van estructurando y por ende modificando las diversas expresiones que nutren los procesos

comunicacionales los cuales repercuten directamente en los comportamientos gestados y desarrollados el espacio laboral. En su generalidad atentan contra la dignidad de los trabajadores, creando procesos de violencia en la cotidianidad de las personas o grupos involucrados, siendo productores de situaciones o estados de sufrimiento, desvalorización y factores de riesgo psico-social en lo individual como en lo colectivo-organizacional.

Estos comportamientos, que se caracterizan por crear mecanismos destructores presentan graves consecuencias en la calidad de vida, bienestar y salud de los trabajadores, provocando en su generalidad conductas de deserción, ausentismo y abandono en periodos prolongados, comprometiendo los procedimientos de productividad que afectan no solo al trabajador/a en situación de acoso sino a sus propios compañeros de trabajo o equipo de producción, como al espacio organizacional que lo ha contratado.

La expresión máxima del desgaste en el espacio laboral a partir del sufrimiento del acoso moral es que la/s persona/s o grupos puedan ir siendo desafiados y por ende expulsados de su campo de trabajo.

Este modelo relacional de los trabajadores en el ámbito laboral lesiona la identidad de las personas implicadas en ese proceso de deterioro y sufrimiento del trato cotidiano de burla, no escucha, críticas no fundadas desde el lenguaje en dispositivos de comunicación tanto digitales (la palabra dicha), como analógico (las conductas enunciadas de lo gestual). Esta situación se define como conducta abusiva, que al ser repetitiva y reiterativa perjudica la integridad psicológica, física, moral, cultural y social de los trabajadores.

Las modalidades de agresión varían en el acoso laboral según los medios socioculturales, estos van desde enunciados explícitos, o sea visibles, hasta formas implícitas y ocultas que dificultan su detección por la sutilidad que encubren. Es difícil pero no imposible visualizar estas modalidades, ya que las mismas pueden ir desde situaciones de aislamiento e indiferencia verbal, haciendo sentir al otro (o los otros) como personas miserables de su condición de no ser aceptados, hasta manifestaciones visibles de violencia verbal o física.

Interesa destacar que no se está diciendo con ello, que el acoso laboral es igual a la violencia en el trabajo, pues la violencia generalmente es visible cuando se asocia a la agresión física y a pesar de ser un comportamiento deliberado no es sostenido en el tiempo, asociado al tipo de violencia asimétrica. Mientras que el acoso laboral aparece invisibilizado, silencioso y oculto; tanto para el que lo padece, como para el que lo efectúa y para los que lo rodean (que se presentan como sordos, ciegos y mudos). Esto se correlaciona a dos tipos de acoso: asimétrico (descendente o ascendente) y simétrico.

A su vez, no hay que olvidar que en las manifestaciones clásicas del acoso siempre está presente la humillación y la falta de respeto al individuo concreto, al otro en tanto persona, distinta y diferente a mí. A este se lo avasalla, atropella, ataca y maltrata entablando, sin importar el tipo de acoso, una relación asimétrica de acosado-acosador, de dominando-dominante, con lo cual se abusa, controla y somete al otro o a los otros. Se optan por utilizar estos conceptos, ya que se considera que la noción tradicional de la relación “víctima-victimario” cae en la “judicialización” del proceso de victimización, no habilitando una mirada desde lo que es la construcción socio-cultural del fenómeno.

Una de las primeras expresiones explícitas del acoso es el rechazo a lo nuevo y diferente como consecuencia de presentar sentimientos de envidia o celos, por considerar al otro como rival o porque sus discursos hablantes como operantes generan miedo a la pérdida de lo ya adquirido, lo cual se manifiesta por una conducta discriminatoria de aislamiento, persecución y marginación de los acosados.

Hay autores como Schopenhauer (1995) e Hirigoyen (1999) que consideran que el objetivo primordial en las situaciones de acoso laboral es provocar la desestabilidad, a partir del ataque personal como estrategia de paralización y pérdida de sentido del/los otro/s, donde los acosadores se muestran como no responsables, o negando esa actitud de agresión.

Las relaciones de acosado-acosador en el espacio laboral van produciendo en esta lógica de dominación dentro las organizaciones, sistemas relacionales y comunicacionales perversos, posicionando al/los acosado/s en posturas de víctimas, con la configuración de que se

instaure el círculo vicioso de víctima-acosado-agredido versus victimarios, acosadores, agresores.

El acoso laboral no hace referencia a conductas aisladas, sino que las mismas son acciones reiteradas, que se proyectan en el tiempo, que enuncian dimensiones negativas de las acciones a evaluar, mostrándose como ofensivas, por la aplicación de comportamientos intimidatorios y a su vez tiranos en el trato cotidiano de las relaciones sociales, presentándose como amenazantes en los lugares de trabajo, por el hostigamiento y tormento que le provoca al otro o a los otros.

Estos sentimientos desvalidos, de temor, casi terror y angustia paralizante que genera el acosador al acosado, se transforma en un círculo perverso, en donde el acosado, llega a sentirse culpable de lo que le pasa, cuestionándose qué habrá hecho mal para que eso le pase a él y no a otros.

El acosador, que es parte de esta relación compleja de hostigamiento laboral individualizado, refuerza sus conductas de maltrato y sometimiento, con aquellos que silencian la situación de manera frecuente, sistemática y reiterada. La propia dinámica organizacional a su vez, convalida estas maneras de comportamiento deliberado, persistente y amenazante que inflige el acosador.

Riesgos psicosociales en los dispositivos relacionales en el mundo del trabajo

El acoso laboral no es una enfermedad social o relacional, sino que es un riesgo psicosocial en la esfera laboral, que afecta las relaciones humanas, y por ende los vectores centrales de conocimiento de las organizaciones como son su clima y cultura. Estos riesgos si no son abordados tempranamente, pueden traer aparejados daños, que se presentan como síntomas denominados trastornos del bienestar, salud y calidad de vida del trabajador/a, como son la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicossomáticas o trastornos psicológicos a veces graves que terminan en episodios

continuos de fobias, estrés o desgaste laboral (llamado también síndrome de burnout o estar quemado).

“Estos factores se encuentran principalmente en las características estructurales de la organización (estilo de mando, participación de los trabajadores, comunicación, gestión de los conflictos), en las particularidades de las tareas asignadas (contenido, carga de trabajo y autonomía), y en el tiempo de trabajo (ritmo, duración y organización).” (Álvarez y Quirós; 2006:69)

Por lo tanto, una vez examinadas “las definiciones y los factores omnicomprensivos, procede ahora descender desde la generalidad a la concreción para enumerar (y luego describir) aquellos habitualmente considerados como riesgos psicosociales en el trabajo: estrés, fatiga, carga mental, *burn out*, ambigüedad y conflicto de rol, acoso moral y sexual o violencia.” (Álvarez y Quirós; 2006:69)

El conjunto de reacciones psicológicas, emocionales y comportamentales, que se producen en la persona por no poder afrontar y por ende enfrentar solicitudes derivadas de su interacción con el medio y que provocan una alteración en su bienestar, se denomina estrés en el trabajo.

Es así que se pueden diferenciar dos tipos de estrés: (a) el eustrés que es generado por experiencias positivas de estimulación y activación que permite a las personas lograr satisfacciones sin afectar su salud y el (b) distrés que incluye experiencias desagradables, molestas, por lo tanto negativas para su salud y el bienestar. La baja recompensa producida por el distrés conlleva a problemas de salud como la hipertensión, el riesgo coronario y otros trastornos entre los cuales se encuentra el agotamiento. Este último, está marcado por la sensación de deterioro y cansancio progresivo con pérdida de energía y se asocia al desgaste que luego conduce a la fatiga crónica que no permite una rápida recuperación por parte de la persona.

Los cuadros que se presentan a continuación sistematizan los testimonios de los trabajadores (docentes y funcionarios) y estudiantes de la Universidad de la República sobre este tópico e intentan reflejar lo que ellos viven y sienten (Sondeo de Opinión del Programa Central de Salud Mental de la Universidad de la República; 2010).

Grilla N° 1. Testimonios Textuales de los Trabajadores de la UdelaR en relación a la interrogante: ¿Conoce el concepto de “acoso moral” en el trabajo?

Se vulneran la estabilidad laboral por autoridades políticas o institucionales que desconocen o agreden.	Desvaloriza y no tiene en cuenta tu decisión, te destrata, falta de respeto como persona y en el trabajo.
Cuando una persona o grupo produce sobre otras acciones de hostigamiento, lesionan su imagen, reputación y autoestima produciendo daño.	Persecución, indiscriminado, ya lo padecí, por no estar de acuerdo con vicios e irregularidades.
Existencia de presión, maltrato verbal, desvalorización de la tarea.	Cuando los superiores u otros maltratan verbalmente a otros, provocando desgaste emocional, mental y físico.
Abuso de autoridad, presiona al subalterno para lograr lo que se desea.	Presión inadecuada con métodos inadecuados al funcionario más vulnerable. Relación de acosador- acosado (que permite la situación).
Sistemáticamente apreciaciones sobre desempeño laboral, aspectos físicos o personales. No se proporciona participación y se lo aísla, no se comunica y o niega información básica o relevante.	Nos hacen sentir que no valemos nada, que nuestro trabajo es insignificante lo que lo hacemos mal. Cuando nos ignoran, califican mal, nos pagan mal, no dejan que expresemos nuestras ideas o pensamiento.
Solo se tiene en cuenta las obligaciones del trabajador y no sus derechos. Participación- oportunidad- salud mental- salario digno, no estresores evitables.	Cuando no hay un vinculo de sinceridad en el relacionamiento y se continúa disimulando que todo está bien. Falta de reconocimiento y solidaridad.
Si una persona no encuentra en su ámbito educativo, laboral o social un espacio de escucha, un ambiente facilitador haciendo su tarea más difícil.	Es la imposición a través de apremios físicos, amenazas u otro tipo de acciones para conseguir que otro actúe de determinada manera.

No se respetan los derechos, se pasa el límite.	Hay agresión simbólica y menoscaba a la persona.
Se ejercen presiones para modificar la conducta apartándose de los valores éticos.	Cuando crean una situación incómoda sin agravios visibles, pero lo realizan en contra de tus ideas, tu voluntad, tu moral.
Existe maltrato verbal continuo lo que conlleva también a un maltrato psicológico que atenta contra la salud mental.	Cuando se menoscaba al funcionario, sea con ironías o agresiones verbales, atacando desde su estado físico, emocional o estético. Asimismo, cuando se desvaloriza su trabajo sin objetividad o no se le ofrecen condiciones laborales adecuadas que motiven al funcionario.
Cuando se presiona mediante situación económica.	Menoscaban nuestra capacidad como mujeres.
Te persiguen y te amenazan con sacarte del trabajo.	Persecución, miedo, presión.
Se fastidia a una persona o grupo hasta el cansancio.	Una conducta no deseada que atenta contra la dignidad de una persona o grupo.
Me veo obligado a actuar contrariamente a mis principios o convicciones.	Persona con superioridad jerárquica, abusa del poder que tiene sobre sus subordinados.
	Se ve enfrentada la integridad del ser humano.

Grilla N° 2. Testimonios Textuales de Estudiantes de la UDELAR en referencia a la pregunta: ¿Conoce el concepto de "acoso moral en el estudio?"

Testimonios recurrentes	Testimonios esporádicos
No sé (++++)	No contesta
Te hacen sentir menos	Se persigue a las personas por su forma de ser
No se tiene en cuenta al otro	No se respeta las formas de pensar de otros
Ofende tu forma de ser	No se deja ser al otro, no respetando tal como es
Atacan a tu creatividad por ser considerada diferente a la del otro	Cuando la institución académica no respeta al estudiante
Denigración hacia la persona física, mental en diferentes ámbitos de la vida	Mobbing - acoso moral, laboral- en el lugar de trabajo
El docente se ubica en un podio y desprecia al estudiante	

Los datos primarios obtenidos en el sondeo auto administrado de opinión se vieron reforzados por los aportes recabados en el ámbito del desarrollo de los Grupos Focales (2011). A su vez la Encuesta sobre Calidad de Vida de los Trabajadores de la Udelar concretizó las percepciones y subjetividades de los implicados en la estrategia de salud integral y protección social.

Los problemas psicosociales relacionados con el trabajo, tienen que ver con las respuestas a las preguntas:

- ¿Ha sufrido situaciones de violencia en su ámbito laboral?
- ¿Se ha sentido discriminada(o) en su trabajo?

En caso de responder sí por favor díganos qué tipo de discriminación ha sufrido (marque todas las que corresponda):

- por ascendencia étnica
 - por género
 - por orientación sexual
 - por discapacidad física
 - por discapacidad mental
 - por edad
 - por su situación social o económica
- ¿Ha sufrido situaciones de acoso sexual en su ámbito laboral?

La pregunta que refiere a la “violencia en el ámbito laboral” presenta una amplitud, del cual forman parte otros conceptos como la discriminación y el acoso sexual. Por lo mismo, tampoco se fijó un límite temporal para la respuesta.

De acuerdo a lo presentado en la síntesis de la Encuesta de Calidad de Vida de los Trabajadores de la UdelaR (2011), se observó que el 17% de los sujetos encuestados (n=126) refieren haber sufrido situaciones de violencia. Con mayor frecuencia se trata de mujeres que cumplen funciones técnico-administrativas y de Servicios. (Gráficos 25 – 26)

Gráfico 25.

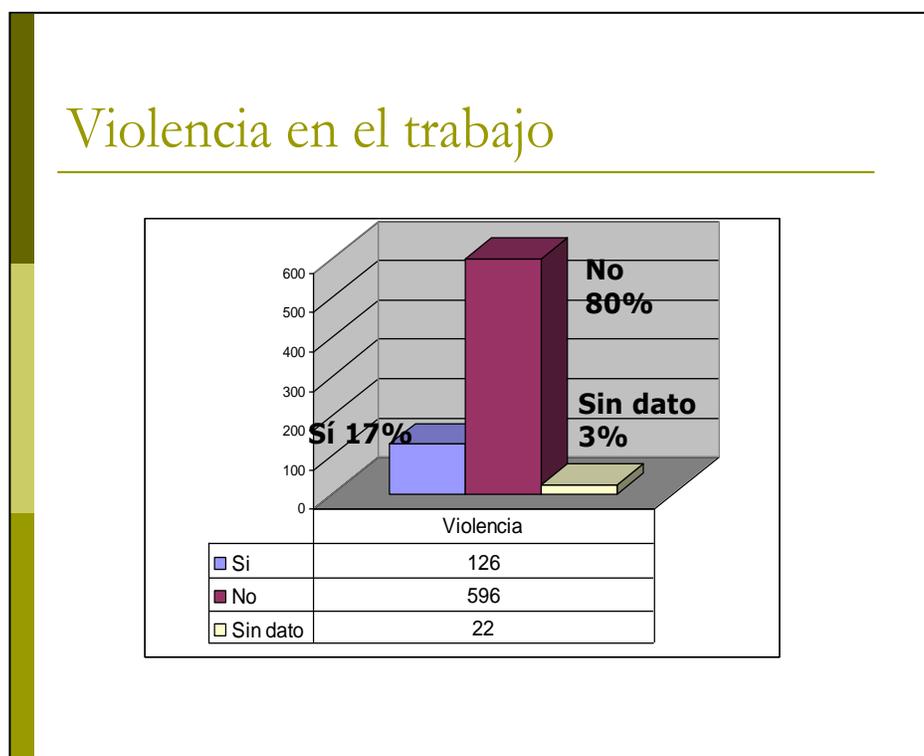
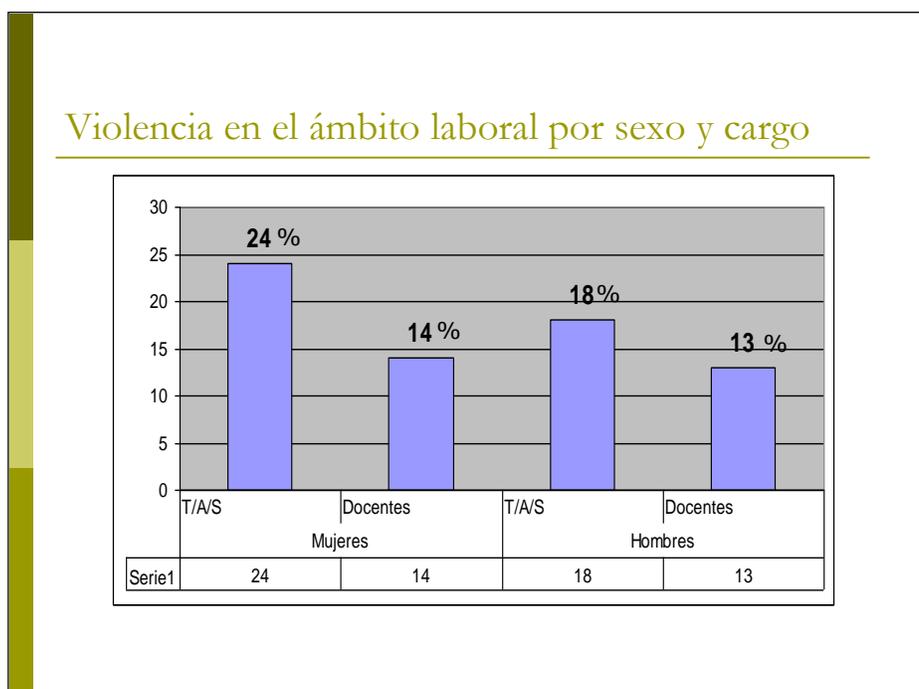


Gráfico 26.



En respuesta a las preguntas más específicas, se destaca que el 16,5% de las personas encuestadas refieren haberse sentido discriminadas en el trabajo. (Tabla 16)

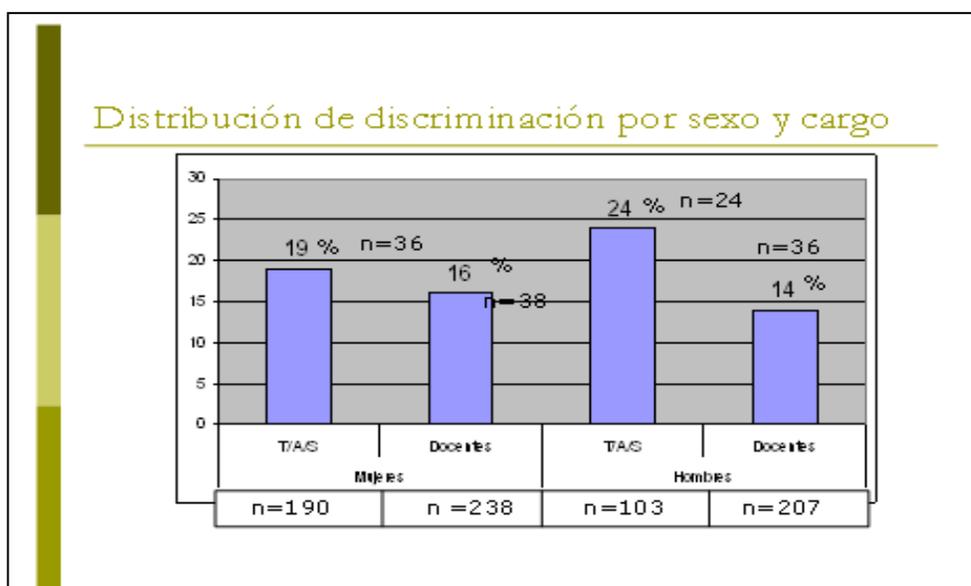
Tabla 16.

Otros problemas psicosociales relacionados con el trabajo:

	n	%
Se ha sentido discriminada(o) en su trabajo	122	16,5
En caso de responder sí por favor díganos que tipo de discriminación ha sufrido (marque todas las que corresponda):		
por ascendencia étnica	5	4,1
por género	45	36,9
por orientación sexual	3	2,5
por discapacidad física	6	4,9
por discapacidad mental	1	0,8
por edad	33	27
por su situación social o económica	29	23,8
por su aspecto físico	12	9,8

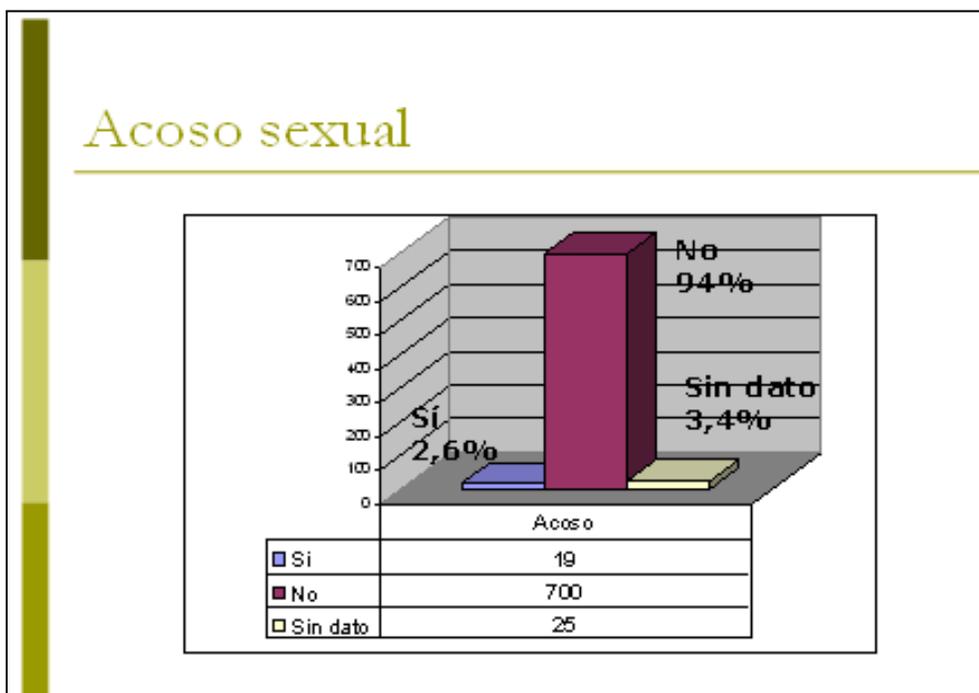
En orden de frecuencia los motivos de discriminación son los siguientes: por género, por edad, por su situación social o económica, por aspecto físico, por discapacidad, ascendencia étnica, orientación sexual y discapacidad mental.

Gráfico 27.



La percepción de discriminación difiere entre docentes y técnicos administrativos y de servicios, siendo mayor entre estos últimos y de ellos, más en los hombres que en las mujeres. (Gráfico 27).

Gráfico 28.



En cuanto al acoso sexual, la frecuencia es mucho menor, siendo reportado por un 2,5% de la muestra total, y el 5% de las mujeres técnico-administrativas y de servicios. (Gráfico 28)

En la actualidad continúan sin existir cifras confiables en Latinoamérica que permitan medir el riesgo e impacto del acoso laboral por varios factores. Entre estos se destaca la aceptación cultural de la violencia, la ausencia de un procedimiento de denuncia, el temor a la culpabilidad, victimización o represalias, y la falta de interés por parte de las instituciones.

Estrategias de Prevención frente al Acoso Laboral

La pregunta a formularse, sería: ¿qué hacer frente al acoso laboral?

Algunas de las posibles respuestas estarían en:

- (i) las organizaciones naturales de los trabajadores como es su espacio de afiliación sindical (el gremio), el cual debe abordar y enfrentar el tema no como una denuncia aislada, sino como un iceberg o emergente de mecanismos ocultos o latentes de modalidades de relación laboral que permean el clima y por ende la cultura organizacional. Pero, a su vez, no alcanza solo con el apoyo y seguimiento del espacio sindical, hay que buscar ayuda, soporte y sostén en las profesiones.
- (ii) equipos de trabajo interdisciplinar, los cuales deberían aportar en los desafíos que provoca el acoso laboral para pensar en dispositivos de intervención que contribuyan en la gestación de factores protectores y de empoderamiento de los implicados en estos procesos de acoso laboral.
- (iii) la responsabilidad (como corresponsabilidad social) que tiene el ámbito organizacional, a través de sus directivos o mandos superiores en la temática de la gestión institucional.
- (iv) fomentar la búsqueda de formas de medirlo para así objetivar los mecanismos de subjetivación que lo envuelve. En palabras de Piñuel (2011), construir baremos o barógrafos que oficien como protectores, que se conviertan en modalidades de medir las diversas manifestaciones de la violencia psicológica y física que daña la integridad de las personas como sujetos plenos de derechos y no de sometimientos.
- (v) la recorrida de un camino colectivo de promoción del cuidado y autocuidado de cada uno, a partir de la ideación de protocolos de actuación. No solo frente a lo acaecido del acoso laboral, sino de defensa y amparo para evitar la aparición del mismo frente a la acción de procedimientos de resguardo y tutela.
- (vi) la legislación y universalización de las nociones de Acoso Laboral y Moral. Si bien se encuentra en un proceso de construcción, aún no se ha materializado debido a discrepancias en materia conceptual. De todas formas, existe en Uruguay un avance, en lo referido al acoso sexual.

(vii) la realización de actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidas a directivos y demás trabajadores con el fin de erradicar dichas prácticas y se respalde la dignidad de las personas. Estas recaen en las responsabilidades que deberían ser absorbidas por el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para finalizar, se destaca la importancia del abordaje familiar en esta relación compleja de acosado-acosador, en el sentido que estas conductas se trasladan a los mecanismos vinculares dentro de los subsistemas familiares (fraternal, conyugal, paternal). Cuando se habla de violencia en el trabajo, esta no permanece restringida a este ámbito, sino que se desencadena e invade los demás ámbitos de la vida cotidiana. Siguiendo esta línea, la existencia de estos vínculos “contaminados” se reproduce en forma de otros vínculos “contaminados”.

Asimismo, se reconoce que las repercusiones sobre las unidades familiares son de carácter bidimensional, desde un punto de vista subjetivo, (como ya se mencionó) se encuentran afectados los vínculos personales, mientras que desde un punto de vista objetivo se ve lesionado su vector material (económico). Esto último se debe a diversos factores, dentro de los que se destaca el ausentismo y el empobrecimiento del ingreso al hogar que este conduce.

Referencias Bibliográficas

Álvarez, H – Quirós, J (2006) “Precisiones conceptuales sobre los riesgos psicosociales” En: Barreiro, G. (2006). “Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social.” Universidad de León. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.

Fernández Briceño, L. (2002). El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 41. Barcelona- España.

Hirigoyen, M.F. (1999). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Editorial Paidós. Barcelona- España.

Hirigoyen, M.F. et al. (2013). Acoso moral- laboral. Una amenaza silenciosa en la sociedad actual. Manual. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Editorial Psicolibros, ACAMLU. Montevideo- Uruguay.

Piñuel y Zabala, I. (2012) “La nueva epidemia organizativa del siglo XXI –Mobbing en las empresas.” Disponible en: <http://www.newfield.cl/newsletters/noviembre-2012/mobbing-empresas>

Vega, V. (2011). Violencia, maltrato, acoso laboral. El mobbing como concepto. Lugar Editorial, UBA- Sociales. Buenos Aires, Argentina.

Fuentes Documentales

Anteproyecto del Programa de Salud Mental de la Universidad de la República, Uruguay. (2010) Disponible en: http://www.bienestar.edu.uy/sites/default/files/proyecto_salud_mental_2010.pdf

Informe sobre los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida de los Trabajadores de la Universidad de la República. Año 2011-2012. Programa Central de Salud Mental (PSM) de la Universidad de la República, Uruguay (2011) Disponible en:

<http://www.bienestar.edu.uy/institucional/salud-mental>

Síntesis de los Grupos Focales de Trabajadores y Estudiantes de la UdelaR. Año 2011. Programa Central de Salud Mental (PSM) de la Universidad de la República, Uruguay (2012) Disponible en: <http://www.bienestar.edu.uy/institucional/salud-mental>

Sondeo de Opinión de los Trabajadores y Estudiantes de la Udelar, Año 2010. Programa Central de Salud Mental (PSM) de la Universidad de la República, Uruguay (2011) Disponible en: <http://www.bienestar.edu.uy/institucional/salud-mental>