

PERFILES VICTIMOLÓGICOS EN TRABAJADORES ACOSADOS EN SU LUGAR DE TRABAJO: NIVELES DE PSICOPATOLOGÍA Y BURNOUT

David González-Trijueque*
y José Luis Graña Gómez**

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar los niveles de psicopatología y burnout en una muestra multiocupacional perteneciente a la población activa española compuesta por 2861 trabajadores, empleándose para ello un instrumento específico de medida del acoso laboral (NAQ-R), un cuestionario sobre aspectos sociodemográficos y sociolaborales elaborado ad hoc, un instrumento de evaluación clínica (BSI) y un inventario sobre burnout (MBI). Se realiza un análisis de conglomerados en dos fases encontrándose la existencia de dos tipologías de población activa, las cuales han sido denominadas “trabajadores acosados” (n=374) y “trabajadores no acosados” (n=2147).

Los resultados obtenidos señalan que los “trabajadores acosados” muestran niveles más elevados en todas las dimensiones clínicas evaluadas (somatización, obsesivo-compulsivo, depresión, ansiedad, sensitivismo interpersonal, hostilidad, fobias, paranoidismo y psicoticismo) así como mayores niveles de burnout (cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal) frente a los “trabajadores no acosados”.

Finalmente, se discuten las implicaciones y utilidad de los perfiles victimológicos obtenidos por parte de los “trabajadores acosados” en relación a sus niveles de psicopatología y burnout.

Palabras clave: mobbing, acoso laboral, burnout, psicopatología, perfiles victimológicos.

Key words: mobbing, workplace bullying, psychopathology, burnout, victimological profiles.

Introducción

En la actualidad el acoso psicológico en el lugar de trabajo está considerado como uno de los principales riesgos psicosociales a los que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral (Moreno-Jiménez y Rodríguez-Muñoz, 2006; Pérez-Bilbao, Nogareda, Martín-Daza y Sancho, 2001). En España, el acoso laboral ha sido definido desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como “una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir

las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo” (Martín-Daza, Pérez-Bilbao y López, 1998).

Las principales investigaciones desarrolladas hasta la fecha en relación al acoso laboral se han centrado en conocer y analizar las distintas variables de interés propias del mobbing, aunque tradicionalmente, las investigaciones sobre la etiología del acoso laboral se han dividido en tres aproximaciones: 1) las características de personalidad del acosador y la víctima; 2) las características inherentes a las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones; y 3) los riesgos psicosociales del entorno laboral (Einarsen, 2000; González-Trijueque, 2010). Aunque los datos alcanzados sobre el fenómeno mobbing son muy heterogéneos (Einarsen, 2000; Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003; González-Trijueque y Graña, 2007, 2009; Leymann, 1996), existe un consenso generalizado a la hora

* David González-Trijueque, Madrid, España*

** José Luis Graña Gómez, Madrid, España

E-Mail: david_g_triju@hotmail.com

REVISTA ARGENTINA DE CLÍNICA PSICOLÓGICA XXII p.p. 121-130

© 2013 Fundación AIGLÉ.