



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
ESPECIALIDAD DE RELACIONES INDUSTRIALES

Trabajo de Grado

**ANALISIS DEL ACOSO PSICOLOGICO LABORAL (MOBBING) EN  
DESPEDIDOS DEL SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA. 2003-2005**

Profesor Guía:  
Pedro Rodríguez

Realizado por: Goncalves Gonsalves, Maribel  
Gutiérrez Lira, Jessica Lucía

CARACAS, SEPTIEMBRE DE 2005

*Dedico mi carrera y el presente trabajo a Dios y a la vez le doy MIL GRACIAS por darme la vida y la oportunidad de llegar a este planeta tan especial para alcanzar estos logros. A los siguientes Ángeles que me acompañaron para susurrarme al oído el buen camino a seguir:*

*Mis Padres por ofrecerme todo el cariño, confiar en mi, por ofrecerme todo el apoyo incondicional y su poder económico para conseguir estudiar en esta prestigiosa universidad. Gracias por ser tan excelentes, LOS AMO!!!!*

*A mi Abuela que siempre me ha apoyado en todos los momentos de mi vida .*

*A mi Hermanito por hacerme reír en los momentos más estresantes de mi vida. Te quiero hermano =>*

*Al mejor tutor del mundo...si Pedrito a ti...por estar siempre con nosotras, regalarnos tu tiempo para ayudarnos y por darnos la mejor motivación para seguir adelante y no caer.*

*TE AGRADEZCO ESTE GRAN APOYO!!!!*

*A Raymelí Centeno mi mejor amiga y a su familia por permitirme hacer mi tesis en su casa y por contar con su compañía en los buenos y malos momentos.*

*A Mariel y Gustavo por compartir mis cinco años de carrera con los mejores momentos de estudio y de amistad. Gracias chicos. Los recordaré siempre...cuenten con eso.*

*A Fernando por mantenerme despierta a través del MSN, darme ánimos y por ayudarme a conocer cosas que no sabía de mi.*

*A mi novio por haberlo conocido en este trayecto universitario y por enseñarme las mejores experiencias de mi vida!!! Gracias cielito =@*

*A la Sra Olga por toda los coffee ricos que nos preparaba para mantenernos despiertas en las madrugadas y consentirnos con sus ricas comida!!!! La quiero muchote.*

*A mi compañera de tesis a quien le agradezco los buenos consejos , su compañía y su alegría en estos cinco años de carrera y por sobre todo permitirme entrar en su vida y lograr ser su Amiga, por tenerme la paciencia y soportarme para realizar este arduo trabajo. Thank you Mary I Love you!!!*

**MESSIQUITA**

*Dedico este trabajo y estos 5 años de carrera llenos de continua lucha a Dios por darme la fuerza y la constancia para lograr sacar mi carrera y lograr cada uno de los proyectos que me he propuesto en la vida.*

*A mis padres por confiar en mí, estar ahí cada día de mi vida, brindarme todo el apoyo, sus consejos, su cariño, darme la oportunidad de realizar una carrera universitaria y hacer de mí la mujer y profesional que soy hoy en día... los amo incondicionalmente...*

*A mis amigas del colegio Valentina, Mónica, Gisela, mi viejo y querido amigo Ivan y sobre todas las cosas a mi mejor amiga Isabel, quien desde el principio estuvo dándome ánimos, apoyándome en todo momento, y sobre todas las cosas compartiendo conmigo grandes momentos de mi vida. Te quiero mucho Cuicui.*

*A mi novio, Víctor Hugo, por creer siempre en mí, por darme su apoyo en todo momento, por levantarme el ánimo en los momentos de tristeza y acompañarme en las alegrías, por compartir a mi lado excelentes momentos, por su paciencia, sus consejos y animarme siempre...TE AMO!!!*

*A mi cuñada Jenny, quien a través del Messenger estuvo desde el inicio de este proyecto brindándome los mejores deseos y animándome. Te quiero mucho cuñis.*

*A Maried y Gustavo por compartir a mi lado 5 grandiosos años de carrera...nunca los olvidaré...cuenten siempre con mi apoyo*

*A mis primas Rosy y Patty quienes han estado a mi lado, brindándome todo el apoyo y el cariño...las admiro y quiero muchísimo...*

*A mi compañerita de tesis Jessi, con la que he recorrido mi carrera, por ser mi amiga, mi compañera de estudio, con la que he llorado y reído hasta el cansancio, por su apoyo, cariño, por todo el aprendizaje a su lado...Te quiero muchísimo amiga...eres única!!!*

*Al mejor tutor del mundo...Pedro...por brindarnos su apoyo como nunca, por creer en nosotras y en nuestro proyecto, por su enseñanza...sin ti esto no hubiera sido posible...un millón de gracias!!!*

*...Y todas y cada una de las personas que de una u otra forma estuvieron presentes durante esta etapa, mil gracias.*

**Mary**

## AGRADECIMIENTOS

*Pedro, nuevamente mil gracias por creer y confiar en nosotras,  
por toda la ayuda y el apoyo que nos diste cada día que duro esta  
etapa tan difícil, definitivamente eres el mejor Tutor.*

*También agradecemos Maria Gabriela Cuevas, por la colaboración, la disposición y  
ayudarnos a contactar a muchas de las personas entrevistadas.*

*A todos los entrevistados, por darnos la oportunidad de conocer sus realidades, abrirnos  
las puertas de su corazón, y confiar en nosotras.*

*A todos los profesores que nos brindaron sus conocimientos, a fin de llevar a cabo este  
proyecto...*

*Y en general, a todas las personas que de alguna u otra manera  
nos apoyaron y orientaron durante estos cinco años de carrera  
para poder formarnos profesionalmente y  
alcanzar nuestras metas... Simplemente mil gracias*

***Mary y Jessi***

## INDICE

<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	3
<b>III. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	8
<b>IV. MARCO TEÓRICO</b> .....	9
o Acoso psicológico en Venezuela.....	13
o Acoso psicológico laboral (mobbing).....	16
o Acoso psicológico laboral por política.....	17
o Características típicas de las organizaciones donde se produce el acoso psicológico laboral (mobbing).....	20
o Fases del acosador en el uso de estrategias para el acoso tipos de acoso.....	22
o Tipos de Acoso.....	24
o Fases evolutivas del acoso psicológico laboral (mobbing).....	26
o Perfil del acosado.....	27
o Síntomas del individuo afectado por acoso psicológico laboral.....	28
o Efectos psicológicos en las víctimas del acoso.....	29
o Efectos del acoso psicológico en las relaciones interpersonales y la vida social de la víctima.....	39
o Efectos del acoso psicológico en la economía de la victima: precariedad económica.....	42
o Efectos del acoso psicológico en la esfera profesional de la victima: el final de la empleabilidad.....	43
<b>V. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	45
o Problema.....	45
o Diseño y tipo de investigación.....	46
o Unidad de análisis.....	47
o Población y muestra.....	47
o Variables: definición conceptual y operacional.....	48
o Instrumento de recolección de datos.....	49
o Procedimiento.....	54
o El preanálisis.....	56

○ La explotación del material.....	57
○ Tratamiento de resultados e interpretación.....	58
○ Factibilidad de la investigación y consideraciones éticas.....	59
<b>VI. ANÁLISIS.....</b>	<b>61</b>
○ Características de la muestra.....	61
○ Análisis de contenido temático.....	63
○ Descripción de los temas inferidos a partir del análisis de contenido temático.....	66
<b>VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>122</b>
<b>VIII. CONCLUSIONES.....</b>	<b>164</b>
<b>IX. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>167</b>
<b>X. REFERENCIAS</b>	
<b>BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>169</b>
<b>XI. ANEXOS.....</b>	<b>174</b>

**INDICE DE TABLAS**

<b>TABLA 1</b> .....	29
<b>TABLA 2</b> .....	62
<b>TABLA 3</b> .....	62

**INDICE DE ANEXOS**

ANEXO A.- Marco Referencial .....	175
ANEXO B.- Carta a Jueces.....	196
ANEXO C.- Modelo de Evaluación de Instrumento.....	197
ANEXO D.- Valoración de Instrumento.....	199
ANEXO E.- Carta de Invitación de Entrevistados.....	201
ANEXO F.- Modelo de Instrumento.....	202
ANEXO G.- Mensajes ofrecidos por los Entrevistados.....	204
ANEXO H.- Folleto Informativo sobre Acoso Psicológico Laboral.....	207
ANEXO I.- Cuadro de Resultados de Metacategorías .....	210



## RESUMEN

La presente investigación surge de la necesidad de hacer un análisis en Venezuela sobre las características sociales y psicológicas de los despedidos del Sector Público y Privado que han sufrido Acoso Psicológico Laboral (Mobbing), dentro de un clima de confrontación política en Venezuela que coinciden con los episodios de Paro Cívico Nacional y el de Recolección de firmas para el referéndum Revocatorio Presidencial. La importancia de un estudio sistemático de tales procesos radica en el hecho de ser éste un problema psicosocial presente en todas las empresas a nivel mundial; y actualmente presente en el país a raíz del hostigamiento y los despidos continuos de empleados por tendencias políticas manifiestas.

Para la recolección de información se utilizó un diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo, con una muestra No probabilística (Bola de Nieve) en un tiempo único. La población del estudio estuvo compuesta por todo trabajador despedido de empresas del Sector Público, por mostrar una tendencia política manifiesta, en Venezuela, durante el período 2003- 2004.

Para la realización del estudio se creó una entrevista semi estructurada compuesta de dos partes. La primera parte, estructurada, estuvo compuesta de preguntas sociodemográficas, educativas y laborales; mientras que la segunda parte, no estructurada, estuvo compuesta de preguntas abiertas, donde se buscó información sobre la situación de los entrevistados antes, durante y después de su despido.

Las transcripciones de las entrevistas obtenidas fueron analizadas a través de un Análisis de Contenido, donde se obtuvieron 74 temas agrupados en 5 metacategorías: amedrentamiento, factor político en lo laboral, temas organizacionales, efectos psicológicos y físicos ante lo laboral y consecuencias varias; a través de los cuales fue posible evidenciar la presencia del Acoso Psicológico Laboral tanto en su forma clásica como a través de nuevas manifestaciones, además los efectos del mismo sobre los entrevistados y organizaciones.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está orientado a estudiar las características psicosociales de los despedidos del sector público que han sufrido *de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) en Venezuela* durante los años 2003-2005 usando, para ello, la Teoría planteada por H. Leyman (1984) sobre el Acoso Psicológico Laboral (Mobbing). El mismo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Una Primera Sección dedicada al Planteamiento de Problema, en la cual se muestra una introducción al tema estudiado, y además se plantea el problema a investigar, sus antecedentes y su justificación.

Una Segunda Sección, dedicada a los Objetivos de la Investigación, donde se encontrarán tanto los objetivos generales como los objetivos específicos.

Una Tercera Sección donde se presenta el Marco Teórico, el cual se encuentra dividido en tres partes. La primera parte está compuesta por las nociones fundamentales de las Relaciones Industriales y la resolución de problemas laborales dentro del clima organizacional, en el cual radica la importancia del estudio del acoso psicológico laboral por tendencia política en el contexto venezolano. En la segunda parte se explica los antecedentes de la Teoría del Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) clásico y Acoso Psicológico Laboral por temas políticos. Por último, encontramos una tercera parte donde aparece reflejado todo lo referente a las características típicas de las organizaciones donde se produce el acoso psicológico laboral (mobbing), fases del acosador en el uso de estrategias para el acoso, tipos de acoso, fases evolutivas del acoso psicológico laboral (mobbing), perfil del acosado, síntomas del individuo afectado por acoso psicológico laboral, efectos del acoso psicológico en las relaciones interpersonales, en la economía, vida profesional y la vida social de la víctima, así como comentarios acerca de la presencia de acoso psicológico laboral en Venezuela. Todos los contenidos anteriormente mencionados fueron utilizados como un marco general de comprensión o modelo para el desarrollo de esta investigación.

En una Cuarta Sección se encontrará todo lo referente al Marco Metodológico, así como los elementos que lo conforman tales como el tipo de investigación, el diseño de investigación, la unidad de análisis, población, muestra, operacionalización de la variable

de estudio, descripción del instrumento de recolección de datos, validación del mismo y los diferentes procedimientos seguidos en la realización del análisis de contenido.

Una Quinta Sección, está dedicada al Procesamiento, Análisis y Discusión de Resultados, donde se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de contenido, presentando un reporte detallado de cada una de las categorías temáticas derivadas del análisis cualitativo.

Encontramos una Sexta Sección dedicada a las Conclusiones, donde se sintetizan los resultados analizados y discutidos en la Sección anterior. Y por último, una Séptima Sección referida a las Recomendaciones, donde se expresaron ciertas ideas que permitirán la continuidad del presente estudio, así como su aplicación.

En conjunto, la investigación está ubicada dentro del área de estudio y competencia de las Relaciones Industriales y carreras afines en la medida que representa un intento por sistematizar y comprender de un modo amplio y descriptivo la ocurrencia de un fenómeno socialmente relevante dentro del marco organizativo de las empresas públicas de un país.

Los resultados obtenidos pueden ser de utilidad para el desarrollo de programas de asistencia dentro de las Unidades de Calidad de Vida o Bienestar Laboral de diversas organizaciones, así como para la construcción de futuras líneas de investigación e intervención dentro del complejo contexto de la violencia en el trabajo.

## II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A raíz de la investigación realizada por el etólogo Konrad Lorenz sobre la conducta grupal de animales, en cuanto al ataque de un grupo de animales hacia otro de la misma especie, a lo que denominó Mobbing, el psiquiatra alemán H. Leymann, de la Universidad de Estocolmo, realiza, en 1984, una prueba piloto para estudiar “el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr la aniquilación u obstrucción y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos. Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos” (Piñuel & Zabala, 2001, p.52) y que denominó psicoterrorización o Mobbing. Esta prueba piloto fue denominada, finalmente, en 1990 como LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization).

Diversos organismos dedicados a la investigación como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Universidad de Alcalá de Henares, Fundación Europea para la mejora en las condiciones de trabajo y otras Asociaciones, se han dado a la tarea de continuar el estudio de Leymann, buscando mostrar el Acoso Psicológico Laboral con su dinámica más habitual en nuestro medio, objetivando sus características, sus actores y perfiles habituales, las consecuencias sobre la salud psicosocial de aquellos que lo padecen y las causas de su aparición, que hasta el momento han sido atribuidas a factores como celos, competencia, envidia, promoción de un trabajador, la llegada de un nuevo empleado al lugar de trabajo, serios problemas organizacionales, poca capacidad para la resolución de conflictos por parte de un grupo, conflictos por ideologías políticas diferentes, entre otros (Fidalgo, 2002).

La presencia del fenómeno de Mobbing podría asociarse también al desarrollo del fenómeno de globalización que ha traído como consecuencia importantes cambios en las formas de trabajo, la incorporación de la tecnología, que han ocasionado el desplazamiento del hombre de su puesto de trabajo, la división del trabajo y la lucha de los empleados por mantener sus puestos.

Estudios realizados por diversas instituciones señalan que 3.5 por ciento de la población laboral experimentan Acoso Psicológico Laboral (Mobbing), señalado en su momento por el propio Leymann, se ha incrementado a 5 por ciento en 1998, y al 7 por ciento en 1999, y, en el caso español, las cifras se sitúan en torno al 11.4 por ciento (Acoso

psicológico en el trabajo. Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud, 2004).

Hoy día el Acoso Psicológico Laboral está presente en todo el mundo occidental y es estudiado con especial atención en los países desarrollados, donde incluso ya se cuenta con jurisprudencia sobre el tema (Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, 2002). Esto ha permitido poner en situación de alarma a muchos trabajadores que no estaban al tanto de este problema, o que habían tomado anteriormente aspectos como hostigamiento, presión y degradación continua, etc., como situaciones normales en el trabajo. Pero cuando el mismo se presenta en entornos laborales de sociedades con altos índices de corrupción, fuertes tasas de desempleo, pobreza y exclusión social como consecuencia de la falta de oportunidades, y conductas laborales llenas de desvíos por influencias e interferencias políticas o patrones de favoritismo, en medio de estrategias de corto plazo e inestabilidad económica y laboral, el resultado es simplemente catastrófico; como es el caso de los países de América Latina (Luna, 2003).

América presenta todas las condiciones para la propagación silenciosa de estas nuevas conductas maliciosas que producen enfermedades laborales que no son vistas como tales, “y quedan como incomprendidas tragedias individuales en personas que se aferran por necesidad al mismo trabajo que los está desestabilizando y enfermando” (Sellanes, 2004).

Ejemplo de ello es el caso de Venezuela, donde se presenta un clima de confrontación a partir de la entrada al gobierno de Hugo Chávez Frías en el año 1.999, produciendo la división del país entre opositores y oficialistas<sup>1</sup>, y causando, en el año 2002, la aparición del Acoso Psicológico Laboral (por tendencia política), con un paro general iniciado por la CTV, Fedecámaras, PDVSA, los cuales decidieron suspender sus actividades laborales durante varias semanas, como una forma de presión en la búsqueda de la renuncia del presidente Hugo Rafael Chávez Frías, y el anticipo de las elecciones previstas para el 2006.

Aún cuando los trabajadores en huelga se negaban a levantar la protesta hasta que se confirmara un acuerdo electoral, el gobierno inició la reestructuración de PDVSA y

---

<sup>1</sup> A lo largo de este estudio se considerará como Opositor al grupo compuesto por aquellas personas que están en contra de la ideología política del grupo político que se encuentran dirigiendo al país y su forma de mandato; mientras que el lado Oficialista será entendido como aquellas personas que están a favor del gobierno y su forma de dirigir al país. Evidentemente, el grado de activismo en cada bando es variable si bien, para fines prácticos, se utilizará una denominación genérica que viene a corresponder con el fenómeno de polaridad ampliamente discutido en el ámbito nacional.

despidió a más de 21.000 empleados. Reforzado por toda esta situación, numerosas personas del sector opositor salían a las calles, en diversas manifestaciones, demostrando su descontento con el gobierno venezolano y con lo que había ocurrido, mientras que personas del sector oficialista salían también a las calles demostrándole su apoyo al presidente en su mandato.

En un segundo intento, la oposición, apoyada por la Coordinadora Democrática, recolectó firmas como muestra de apoyo de los trabajadores despedidos de PDVSA y, al mismo tiempo, recolectó firmas para la petición de renuncia del Presidente.

Una vez recolectadas y entregadas las firmas, fueron consideradas como inválidas por el Concejo Nacional Electoral (CNE) por no cumplir con los requisitos exigidos por la ley. El sector oficialista, por su parte, consideró a todas las personas que accedieron a firmar como traidores de la patria, mientras que, el sector opositor consideró el proceso de recolección de firmas como un derecho constitucional y democrático<sup>2</sup>. Pareciera que a raíz de esto es cuando se nota con mayor fuerza como las empresas públicas y privadas con dirigentes de tendencia política manifiesta, amenazan, presionan, despiden, evitan contratar a trabajadores con tendencia política contraria, según denuncias públicas efectuadas en diversos medios de comunicación social cercanos a los grupos políticos Opositores y Oficialistas.

Es a finales del año 2003, cuando el Concejo Nacional Electoral (CNE) convoca un período en el cual se recolectarían firmas tanto del sector oficialista como del sector opositor para la petición de reelección de diputados y la revocatoria del presidente.

El proceso de recolección de firmas generó problemas tanto el sector público como en el privado, al hacerse públicas, nuevamente, las firmas que avalaban tales convocatorias. En el primer caso, se denunciaron la existencia de presiones y amenazas a los trabajadores para no firmar; y en el segundo caso se presionó y hostigó para que firmaran la petición de revocatorio del presidente.

En esta convocatoria se logró recolectar la cantidad de firmas necesarias para la reelección de numerosos diputados, mas no así con las firmas necesarias para la petición de revocatorio presidencial, ya que el CNE consideró parte de las estas como inválidas, pero con derecho a rectificación por parte de los firmantes antes de agosto del 2004. Nuevamente, fue de conocimiento público que en las empresas públicas y privadas acosaban a sus trabajadores para que retiraran sus firmas bajo amenaza de ser despedidos.

---

<sup>2</sup> Las planillas de los firmantes se hicieron públicas y accesibles por diferentes medios (principalmente paginas de Internet), sin justificación alguna, provocando así mayores conflictos en la sociedad.

En conclusión, es a partir del paro general del 2002 que se empieza a observar como la tendencia política marca consecuencias importantes en los lugares de trabajo públicos y privados, de manera que los despidos y el hostigamiento hacia los trabajadores se presentan, no por su desenvolvimiento laboral, sino por mostrarse a favor o en contra del gobierno. Esto es fácilmente observable, cuando, por ejemplo, en el caso de las empresas del Estado despidieron a más de 7.000 trabajadores sin causa justificable (Globovisión, 2004), adicional a las 21.000 personas desincorporadas de PDVSA, aludiendo simplemente que sus cargos eran “de libre nombramiento y remoción”.<sup>3</sup>

Luego de todos estos sucesos, diversos organismos venezolanos como El Centro de Derechos Humanos (CDDHH) de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), se han dado a la tarea de proporcionar información acerca del tema a tratar en la presente investigación, ofrecer apoyo legal a todas las personas que han sido afectadas (tanto de empresas públicas como privadas) por la posible violación de los derechos civiles de participación política.

En tales casos, se ha llevado documentado la presencia de situaciones extremas, que han producido efectos nocivos en su salud física y mental y ha causado deterioros familiares y sociales significativos, lo que pone en evidencia la presencia del Acoso Psicológico Laboral (Pabón, 2004, p.18).

Es por esto que surge la necesidad de estudiar:

*¿Cuáles son las características psicosociales de los despedidos del Sector Público, que han sufrido de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) en Venezuela. 2003-2005?*

Con este estudio se pretende, en primer término, lograr una descripción preliminar de las personas que constituyen esta población de reciente crecimiento en Venezuela así como, en segundo lugar, el desarrollo de un conocimiento sistemático que permita brindar una mejor información y apoyo a aquellas personas afectadas por una situación de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing).

También, permitirá a las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas la evaluación detallada de los problemas que surgen a nivel de sus empleados y que repercuten en la productividad y el clima laboral.

---

<sup>3</sup> En ninguna de las cartas de despido presentadas por los trabajadores a la prensa hay causa justificable de despido.

Otra utilidad es la de incentivar al Estado Venezolano a incorporar leyes que protejan al trabajador del Acoso Laboral; y, aún cuando no se lograra esto, los sindicatos podrían incorporarlo en los convenios colectivos y, además, motivar la creación de Instituciones que puedan difundir más información, ofrecer asesoramiento, etc.

Para este fin, se identificarán a personas acosadas psicológicamente que pueden llevar a la presencia del Acoso Psicológico Laboral y una vez que se tenga esta información, se estudiarán las características sociales y psicológicas que presentan los despedidos del Sector Público utilizando para ello una metodología cualitativa de análisis de contenido temático.



### **III. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS**

Una vez planteado el problema de investigación, el estudio se desarrollará sobre la base del siguiente objetivo:

#### ***OBJETIVO GENERAL***

Analizar las características sociales y psicológicas de los despedidos del Sector Público, que han sufrido de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) en Venezuela, durante el periodo 2003-2005.

A partir de la operacionalización de las variables, se pueden definir detalladamente los siguientes objetivos específicos:

#### ***OBJETIVOS ESPECÍFICOS***

- Identificar cómo se manifiesta el Acoso Psicológico Laboral en los trabajadores despedidos del sector público.
- Identificar de dónde proviene el Acoso Psicológico Laboral (superiores y/o compañeros de trabajo).
- Identificar la percepción de cambio en las empresas a raíz de la penetración del tema político por parte de los entrevistados.
- Identificar las consecuencias del despido en los entrevistados a nivel laboral, social, económico y familiar.
- Conocer las expectativas de los despedidos del Sector Público respecto al futuro (nuevos trabajos, con sus ex compañeros, nuevos compañeros, con su entorno familiar, social, laboral, económico).
- Generar un conjunto de recomendaciones a las víctimas de esta situación, para tratar de superar el acoso psicológico padecido.

## IV. MARCO TEÓRICO

Con el comienzo y desarrollo de la Revolución Industrial, las relaciones de trabajo, han alcanzado una especial importancia dentro de las sociedad y de las empresas, no sólo por tratarse de relaciones que afectan fundamentalmente la vida económica de las sociedades, sino también por la importancia intrínseca de las mismas, ya que la actividad laboral permite que los seres humanos puedan satisfacer necesidades de subsistencia y superación, individuales y colectivas, sólo realizables mediante el dominio de la tierra y la naturaleza por el ingenio y el trabajo (Urquijo, 2001).

Es por esta razón que a las Relaciones Industriales (a macro nivel) le compete el estudio, análisis, planteo y resolución de problemas laborales, tales como el desempleo, los estudios de mercado, reclutamiento y selección de las personas más aptas para un cargo, la planificación nacional de Recursos Humanos, el análisis de las consecuencias sociales de la implantación de tecnologías avanzadas, adiestramiento de personal, la remuneración justa, ambiente de trabajo, seguridad industrial en el área de trabajo, implementación de políticas salariales y sociales, manejo adecuado de la cultura organizacional, etc (Urquijo, 2001).

Urquijo (2001), comenta que Alton Craig (creador del modelo cibernético de Relaciones Industriales) ve las Relaciones Industriales como un complejo de actividades privadas y públicas, que operan en un medio ambiente dominado por la preocupación ante la distribución de recompensa a los empleados, por los servicios prestados (a los empleadores) y por las condiciones de trabajo en que prestan tales servicios.

Además, comenta sobre el enfoque de Richard Hyman, quien propone su propia definición:

“las Relaciones Industriales estudian los procesos de control sobre las relaciones de trabajo” y entre estos procesos especialmente los que se refieren a la organización y a las acciones colectivas de los trabajadores, lo cual indica que se debe prestar atención no sólo a los sindicatos en cuanto a organizaciones, **sino también a los trabajadores, sus problemas y aspiraciones; y, en especial a las relaciones de índole colectiva (condiciones de las negociaciones, límites, acuerdos, conflicto, etc.)** (Urquijo, 2001, p.241)

Tal como puede observarse en la definición de Hyman, el espectro de estudio de las Relaciones Industriales resulta evidentemente amplio. Tal amplitud se puede esquematizar en las siguientes áreas:

- Recursos Humanos, que abarca subsistemas como: ambiente organizacional, rotación de personal, ausentismo, evaluación de los procesos de provisión de personas, reclutamiento y selección de personal, entrenamiento y desarrollo de personal, auditorías, etc.
- Compensación y Beneficios: diseño de cargos, descripción y análisis de cargos, evaluación de desempeño humano, compensación y planes de beneficios sociales, etc.
- Relaciones Laborales: políticas de relaciones laborales, sindicalismo, medios de acción patronal, representación de los trabajadores en la organización, convención colectiva, negociación colectiva, etc.

En el área de recursos humanos, la importancia del ambiente organizacional radica en que: las personas planean, organizan, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización. Toda Organización está compuesta de personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener la continuidad. Según Chiavenato (2000), las nuevas áreas de recursos humanos buscan la manera de tratar a las personas como parte de la organización y no como anteriormente eran tratadas como medios de producción o insumos.

En las organizaciones este último pensamiento trajo como consecuencia diversos conflictos sociales así como alineación del personal. Las empresas modernas buscan se sientan dueños del negocio y que sientan que forman parte de la empresa como administradores de su propia tarea y no solamente como simples trabajadores que cumplen una función y reciben remuneración por ella. Todo esto le permitirá a la empresa lograr el mejoramiento continuo en el trabajo que realiza.

Además, Chiavenato (2000) comenta que los seres humanos buscan adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones, a fin de satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional, por lo que la imposibilidad de satisfacer estas necesidades superiores causa muchos problemas de adaptación. Dado que la satisfacción de tales necesidades depende de otras personas, es importante que la organización

comprenda la naturaleza de la adaptación o desadaptación de las personas. Una buena adaptación denota “salud mental”.

Una manera de definir Salud Mental es describir las características de las personas mentalmente sanas. Esas características básicas son, según Chiavenato (2000):

1. Sentirse bien consigo mismas
2. Sentirse bien con respecto a los demás.
3. Ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida.

Esto explica el nombre de clima organizacional dado al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. Cuando se logra motivar adecuadamente al personal, el clima motivacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional puede presentar conflictos que luego traerá como consecuencia estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, etc; hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, etc., característico de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa (caso de huelgas, mítines, etc.).

Para Chiavenato (2000), uno de los aspectos esenciales del área de recursos humanos es la solución de conflictos laborales asumiendo una actitud global y de largo plazo. Entendiendo como conflicto la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden llegar a chocar.

Es por esto que uno de los propósitos de las Relaciones Industriales debe ser crear condiciones o situaciones en que el conflicto (parte integrante de la vida industrial y empresarial) pueda ser controlado y dirigido hacia canales útiles y productivos. En general, el conflicto es definido por Chiavenato (2000) como:

“un proceso que se inicia cuando una de las partes (individuo, grupo u organización) percibe que la otra parte (individuo, grupo u organización) atenta o intenta atentar contra alguno de sus intereses.. Para alcanzar sus objetivos o satisfacer sus intereses, la parte utiliza una serie de tácticas en el conflicto, que van desde la resistencia pasiva hasta el bloqueo activo del trabajo de la otra parte”

Los conflictos resultan de las interacciones entre los diferentes grupos, en los que la discusión y la competencia constituyen las fuerzas internas del proceso. Todo conflicto

lleva en sí fuerzas constructivas que conducen a la innovación y al cambio, como también puede causar el desgaste y lograr la oposición.

Una de las preocupaciones que debe poseer todo profesional de Relaciones Industriales es la necesidad de detectar y solventar los conflictos que pueden presentarse en el mundo laboral (como es el caso de la violencia en el trabajo, una de las formas más explícitas en las que se manifiesta el conflicto laboral); necesitan estar actualizados sobre este tipo de casos, y apoyarse en información aportada por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se presentan investigaciones realizadas a nivel mundial sobre lo que ocurre en el entorno laboral.

Una de estas de investigaciones puede ser el informe presentado por la OIT sobre la “Violencia en el trabajo”, donde se afirma que los brotes de violencia en el trabajo rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales (Chartzman, 2003).

Chartzman (2003) comenta que la OIT preparó este informe con el objeto de aportar informaciones y análisis que permitan a las autoridades de los organismos estatales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, etc. promover el diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a repudiar la violencia y erradicarla inmediatamente del lugar de trabajo. En los últimos años, la OIT ha publicado varios informes y directrices sobre temas afines, como el estrés profesional, el acoso sexual y otros problemas derivados de las adicciones y dependencias.

Adicionalmente, comenta que tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o "mobbing", es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivo.

## ***ACOSO PSICOLOGICO EN VENEZUELA***

La crisis política venezolana ha recibido una lectura amplia y heterodoxa en los últimos años. Desde análisis que ven en ella la contraposición de dos maneras de comprender el mundo, representadas por los paradigmas capitalistas y socialistas de la modernidad, con todo lo que ello implica en cuanto a ideario político, económico y social, pasando por el surgimiento de nuevas visiones sobre la manifestación contemporánea de estados autoritarios o democracia “blandas” (Lilla, 2000), hasta la inevitable confrontación entre una democracia desgastada que inicia, en una nueva fase liderada por el gobierno del Presidente Hugo Chávez, un cambio positivo hacia nuevos modos de lucha contra la pobreza, equidad y justicia social.

Independientemente del modo como pueda ser abordado el complejo fenómeno político y social que se vive en Venezuela, está claro que sus repercusiones han sido significativas en los diferentes planos de la vida pública y privada del país.

Como se ha comentado hasta este punto, un efecto de singular importancia de la situación venezolana puede verse expresado en el modo como el conflicto político penetró, a partir del año de 2002 el núcleo de las diferentes instituciones privadas y públicas del país, trayendo consigo una serie de consecuencias aún por comprender dentro del marco de las organizaciones y el trabajo.

Quizá el hito más claro de este impacto de lo político en lo organizacional pueda verse representado en los sucesos de Abril de 2002, cuando a partir de un segundo Paro Nacional, el Presidente de la República procedió a realizar un despido público y directo de siete de los ejecutivos que, desde la organización, realizaban acciones políticas de oposición al gobierno nacional.

Desde entonces, el tema laboral dentro de las instituciones públicas y privadas del país ha estado altamente matizado por los ritmos y fluctuaciones del conflicto nacional.

En el caso de PDVSA, empresa petrolera responsable de producir el ingreso más significativo de la nación, el conflicto político se convirtió naturalmente en un terreno estratégico, donde tanto los grupos cercanos al gobierno como el movimiento opositor creyeron ver, con razón, un decisivo elemento de poder y decisión dentro del conflicto. Claramente, el impacto de la producción de PDVSA sobre la economía venezolana constituye un elemento suficiente como para consolidar o debilitar a todo un sistema de gobierno.

Sin embargo, dando un paso más allá de esa esfera estratégica, a medida que el conflicto político y social cobró más fuerzas desde el año 2.002, ocurrieron otros acontecimientos relevantes, no sólo dentro de la industria petrolera, sino además, dentro del resto de las instituciones del estado así como dentro de las organizaciones privadas en las que, la vida laboral, quedó inevitablemente influenciada por los vendavales políticos que ocurrían más allá de sus puertas.

Despido masivo de algo más de 17.000 empleados en la estatal petrolera, acusaciones de acoso dentro de las organizaciones, denuncias sobre presiones políticas por parte de empleados de empresas públicas y privadas hasta llegar, por fin, a un extraño escenario social de aparentes despidos originados por el ejercicio de participación política al solicitar el referéndum revocatorio contra el Presidente de la República y los diputados de posición, constituyen un marco en el que, necesariamente, puede percibirse una importante situación laboral que toca de manera directa el interés de las Relaciones Industriales como disciplina llamada a comprender el complejo sistema de relaciones entre las personas y el trabajo.

Es allí, precisamente, donde surge la necesidad de plantear un estudio sistemático de tales condiciones sobre la situación de los empleados afectados, directa o indirectamente, por semejante situación de conflictividad.

Tomando en cuenta la necesidad que tiene el Licenciado en relaciones industriales de estar atento a los cambios que pueden presentarse en el ambiente de trabajo donde pueda ejercer su función y a partir del tema de acoso psicológico laboral que se está viendo reflejado en el mundo, se ha visto la necesidad de estudiar la situación laboral venezolana que pareciese haberse visto afectada por conflictos políticos ocurridos en el país desde el año 2002 hasta el año 2004, que se relatarán a continuación.

Todos estos casos son muestra de que la sociedad Venezolana está presentando un problema social referido a un grado de generalizaciones de patrones políticos a cantidades considerables de individuos, especialmente cuando estos tienen poder para afectar gravemente el destino de los que le rodean. Además, se presencian patrones aberrantes de pensamiento y conducta a raíz de los sucesos de recolección de firmas para el referéndum revocatorio presidencial 2003-2005 en Venezuela, esto pensando en un patrón de rigidez ideológica señalados por el psicólogo social Ignacio Martín Baró (1992) que consiste en una absolutización de criterios valorativos y esquemas interpretativos de la realidad política y social, y con frecuencia acarrea una idealización de organizaciones, dirigentes y estrategias de acción. Para este autor, tal fenómeno se observa con mayor frecuencia en

quienes han asumido un alto grado de compromiso con una determinada agrupación política en el país, y tiende a ser tanto más dominante cuanto más débil es la racionalidad ética y política que se está defendiendo.

En el contexto político se exaltan valores como la lealtad a una causa la solidez en el compromiso de lucha, y por otro lado se aumentan los temores y las desconfianzas, comienzan a aislar a las personas, privándoles el acceso a las informaciones y a producirse un proceso de polarización ideológica que implica un estancamiento de ideas y valores.

A esto se le une la negación de toda posibilidad de surgimiento de un centro político y en la organización, bien sea por el aislamiento físico, la intimidación o por la manipulación de posiciones de poder y los mecanismos institucionales de dicho centro político o de las empresas, por lo tanto surge el:

“signo ideológico de las posiciones que se defienden rígidamente, el resultado es una creciente incapacidad para comunicarse con quienes piensan diferente (dentro o fuera del propio bando). Esta situación de incomunicación invariable conduce al falseamiento de los compromisos políticos, al cierre de alternativas y al reforzamiento de la convicción de que la violencia y el autoritarismo son las únicas formas de dirimir los conflictos políticos” (Martín Baró, 1992).

Sin embargo no se puede ignorar que detrás de las voluntades políticas existen las voluntades de las personas, es por esta razón que son ellas “las que deciden, ejecutan, respaldan, resisten, sufren, disfrutan o sobrellevan lo que se hace o se deja de hacer” (Martín Baró, 1992) en los conflictos políticos y ésta es la razón más importante de esta investigación, dar a conocer casos de “personas que suelen quedar despreciadas o simplemente negadas en el discurso político y en las acciones que atentan contra los más básicos derechos humanos, con el agravante de que tal denigración, al volverse masiva y cotidiana [se puede convertir en] normal, aceptable y hasta justificada” (Martín Baró, 1992).(ver anexo A)



## ***ACOSO PSICOLOGICO LABORAL (MOBBING)***

El Acoso Psicológico Laboral es un problema muy antiguo y existe en diferentes culturas y civilizaciones, aunque se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo (Fornés, 2001). El fenómeno surgió de la investigación realizada por el etólogo Konrad Lorenz sobre la conducta grupal de animales, en cuanto al ataque de un grupo de animales hacia otro de la misma especie, a lo que denominó Mobbing. (López, 2005).<sup>4</sup>

Continuando con las investigaciones, Leymann realiza en 1984 una prueba piloto para estudiar “una situación en la que una persona o en raras ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media de 1 a 6 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 el lugar de trabajo” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2004).

El Acoso Psicológico Laboral, es entonces un tipo de violencia, también presente en las personas, no en forma de conducta, sino como un conjunto heterogéneo de comportamientos, en los cuales se produce una forma de agresión psicológica (Martos, 2005).

En cualquier lugar de trabajo pueden darse situaciones donde algunas personas se ven sometidas a la violencia psicológica por presentar determinadas características intelectuales, de experiencia o de eficacia en la actividad que desempeñan, que son motivo de envidia y de celos por parte de los acosadores. Esta situación se observa de forma más generalizada en la actividad política, dado que siempre hay alguien que, pese de estar en una situación jerárquica superior que su víctima, se preocupa permanente de cegar en su entorno a cualquier compañero considerado como competidor, y cuanto más cerca de él esté en el rango, mayor violencia utiliza en activar los métodos de agresión moral (Márquez, 2004).

---

<sup>4</sup> Según Joana (2002), el termino Mobbing, del ingles “mob” (multitud, manada, plebe,...) puede considerarse un tipo de maltrato psicológico (Fornes, 2001) que tiene su ocurrencia en el contexto de trabajo. Se le ha denominado también acoso grupal o acoso institucional (González de Rivera, 2000b) o psicoterror laboral (Leymann, 1996; Mena, 2000)

Este fenómeno, conocido en Europa como uno de los problemas psicosociales más importante tomado en cuenta en empresas y organizaciones para evitar el maltrato del trabajador, también podría presentarse en Venezuela a raíz de los problemas políticos acontecidos durante el período 2003- 2005 (Pabón, 2004).

## ***ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL POR POLÍTICA***

El acoso psicológico laboral generado por política está vinculado a la intimidación exitosa de sectores que buscan preservar el control de su poder por medio de un ideal político en una organización, hacia otros que buscan defender sus valores al vincularse con ideas contrapuestas a dicho ideal, causando así conflictos laborales por falta de comunicación.

”Cualquiera sea el origen de la rigidez (como fenómeno colectivo) o el signo ideológico de las posiciones que se defienden rígidamente, el resultado es una creciente incapacidad para comunicarse con quienes piensan diferente (dentro o fuera del propio bando) ...esta situación de incomunicación conduce al falseamiento de los compromisos políticos, al cierre de alternativas y al reforzamiento de la convicción de que la violencia y el autoritarismo son realmente las únicas formas de dirimir los conflictos políticos” (Martín Baró, 1992).

La “acción psicológica” es definida por Martín Baró (1992) como una forma de guerra presente en el campo de la política, cuyo objetivo es el tradicional: alcanzar el dominio de la voluntad del otro. Para lograrlo acude a medios habitualmente no calificados de “guerreros: la dominación del “espíritu”. Su acción consiste entonces en transformar a la subjetividad de cada ciudadano, considerado como “blanco”, en el lugar ocupado como propio por el enemigo. El recurso para lograrlo va desde la astucia para llevarlo a que acepte las ideas ajenas y contrarias como propias, hasta la implantación del terror como sujeción rendida al enemigo.

Es, precisamente dentro de este marco, que se han encontrado diversos artículos en la prensa venezolana<sup>5</sup> que tratan los sucesos que han conmocionado a miles de personas

---

<sup>5</sup> Entre ellos los publicados en el diario EL Universal, el día 8 de Agosto de 2004 en la sección Expediente llamado “Purga Laboral”, el 12 de abril del 2004 en el cuerpo de economía “CTV espera dictamen del TSJ”, el 23 de marzo de 2004 “Violación viene del sector privado”, el 23 de mayo de 2004 “dominio total”. También el Diario El Mundo el día 13 de abril

que han quedado fuera de sus trabajos por las circunstancias políticas, económicas y la convocatoria a Referéndum Revocatorio durante el año 2003-2004; logrando que éstas se retiren de sus empleos sin importar si eran o no productivos en su trabajo, si tenían altos estudios, cargos o jerarquías, etc.

Si bien las empresas públicas (unidad de organización dedicada a actividades mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos que son administradas por el Estado) se han excedido de estos agravios, las empresas privadas (unidad de organización dedicada a actividades mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos con capitales ajenos al Estado) son también causantes de injusticias y despidos a personas que laboren en ellas y no compartan la misma tendencia política.

Estas características que se perciben dentro de las organizaciones Venezolanas por situaciones políticas pueden ser comparadas con las que presenta Martín Baró (1992) en referencia a la guerra civil salvadoreña desde una perspectiva psicosocial como lo son:

- 1) La violencia, que orienta los mejores recursos de cada contendiente a la destrucción del rival.
- 2) La polarización social, es decir, el desplazamiento de los grupos hacia extremos opuestos, con el consiguiente endurecimiento de sus respectivas posiciones ideológicas y la presión sobre las diversas instancias sociales para que se alineen con “nosotros o con “ellos”.
- 3) La mentira institucional, que supone desde la desnaturalización hasta el ocultamiento ideológico de la realidad social.

Dentro de las empresas públicas en Venezuela, se puede presenciar:

**La violencia** cuando se comienzan a politizar y son sólo aquellos que están con la política los que van a ocupar la mayor parte de los puestos claves de la empresa, la política se convierte en el criterio de validez y aún de posibilidad de cualquier actividad y la vigilancia hacia otros opositores a esa política es extrema, esto se hace con la finalidad de ejercer el control.

**La Polarización Social** se presenta en el esfuerzo consciente por polarizar y llevar a las empresas públicas desde los planteamientos laborales reivindicativos hacia posturas

políticas más conscientes e incluso radicales y hasta violentas, se aplica la “Guerra Psicológica” como plan para acosar a los que no estén de acuerdo a los ideales políticos de aquellos que desean tener el poder y esta consiste “en ganar “la mente y el corazón” de la población civil, a fin de constituirla en el principal obstáculo frente a los rebeldes, presentados como enemigos del pueblo” (Martín Baró, 1992). También se han enfatizado el antagonismo, en lugar de los elementos de posible acuerdo, inculcando el odio y el resentimiento entre los grupos, unos y otros se han presentado mutuamente como el “enemigo” al que hay que hacerle la vida imposible en el trabajo.

**La mentira institucionalizada** se ve reflejada en el ocultamiento de la realidad, es decir se busca crear una versión oficial de los hechos, al cual se le inventan y se le falsean cosas distintas a lo que está pasando, se busca ocultar los acontecimientos para que se olviden rápidamente o se dejen en el pasado y aquellos que se atreven a denunciar la verdad son perseguidos por la justicia.

Esta forma de guerra psicológica es nueva y es tan temible como los medios físicos, pues son capaces de quebrantar la voluntad de lucha de un adversario antes de que la misma haya comenzado y se pueden imponer al enemigo sin recurrir a la violencia física. (Martín Baró, 1992).

Por lo tanto, estas organizaciones se convierten en acosadores que promueven el Acoso Psicológico Laboral por política, causando grandes problemas psicológicos al acosado.

## ***CARACTERÍSTICAS TÍPICAS DE LAS ORGANIZACIONES DONDE SE PRODUCE EL ACOSO PSICOLOGICO LABORAL (MOBBING)***

Determinadas organizaciones (cabe decir determinadas formas de organización del trabajo) parecen ser el “caldo de cultivo” de este fenómeno. Las organizaciones más propensas a la aparición del Acoso Psicológico son aquellas fuertemente burocratizadas, con un alto grado de rigidez y/o desorganización. Según Piñuel (2001), los sectores en los que más casos de acoso laboral se producen, son la administración pública, la sanidad y la educación, seguidos de los medios de comunicación y de las "organizaciones ideológicas", como los partidos políticos y las organizaciones no gubernamentales.

Considera que el acoso se produce, sobre todo, en los casos en los que no se puede despedir a un trabajador, bien porque es funcionario público, o porque su prestigio y su capacidad de trabajo harían improcedente el despido (Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, 2004).

A partir de esto, los especialistas de la Oficina Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales de UGT, ubicados en Castilla, España, consideran el Acoso Psicológico Laboral como situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (mas de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo. Se pueden conocer también con el nombre de Acoso Moral u Hostigamiento Psicológico en el Trabajo (Unión General de Trabajadores de España, 2004).

Este fenómeno no se da exclusivamente por causas directas en el desempeño del trabajo o con su organización, sino que también tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen entre los distintos individuos de cualquier empresa (González & López, 2004). En este caso, la tendencia política es un ejemplo de este último, por depender esta de la actitud de la empresa hacia el trabajador.

Todo comienza con un cambio radical entre la persona que se va a transformar en acosado y el acosador; a partir de esto, podemos tener en cuenta, que el Acoso Psicológico Laboral se presenta de varias formas:

- Un grupo de trabajadores intenta forzar a otro trabajador, resistente a conformarse a las normas de la mayoría.
- Enemistad personal de uno o varios compañeros.
- Un grupo de trabajadores hacia un compañero.

- Se desencadena el ataque por diferencias que se tienen con respecto a la víctima (Piñuel & Zabala, 2001).

Según Piñuel & Zabala (2001), el acosador tiende a tener un perfil como: capacidad de simulación, envidia y celos profesionales, falta de criterio personal, autoritarismo, egoísmo, mediocridad, ausencia de empatía, doble personalidad, etc. Además el agresor utiliza ciertas estrategias a veces sutiles y difíciles de identificar como actividades que determinan el Acoso Psicológico Laboral, tales como:

1. **Ocultarse tras el poder Utilitario:** el hostigador logrará la provocación y la discriminación usando un lenguaje de trabajo que tenga relación con la utilidad (ganancia –perdida), logrando así persuadir, manipular a su antojo y confundir a su víctima. Esto es un medio rápido para conseguir lo que el acosador por si mismo no puede obtener; cuando la víctima no hace lo que él le exige, el acosador busca la manera de ponerla en ridículo, informándole a otros la baja utilidad y la ineficiencia del trabajador, con esto se demuestra que el nivel de sentimiento de lo “útil” para el hostigador está al mismo nivel de lo que él necesita.
2. **Valerse de la competitividad:** esta conducta comienza cuando el acosador se ha comparado y valorado con otros incluyendo a la víctima, es entonces cuando comienza la hostilidad ocultándose en la competencia con personas que no llegan a poseer, objetivos comunes ni rangos iguales, casos donde por ejemplo el hostigador le dice a su víctima: “Si yo soy capaz de sacrificarme, usted también”. Lo que cuenta en esta acción de competencia es el placer de la lucha, como si constantemente buscará comprobar que el poder es de uno solo, y que solo ganará uno: él.
3. **Usar la excusa de un mayor control:** mediante el poder de influencia un individuo puede controlar a los demás, haciéndoles ver que es fuerte y seguro, cuando en realidad lo que busca es no experimentar el miedo a una posible pérdida del control, al fracaso, cuando su reputación se ve amenazada o se encuentre teniendo un problema de inseguridad, con el cual su imagen de control intenta compensar una imagen debilitada de si mismo. El mecanismo de controlar a otros por medio de la exigencia y cohesión tiene la finalidad de que los demás le den lo que el acosador necesita para tener seguridad.

## ***FASES DEL ACOSADOR EN EL USO DE ESTRATEGIAS PARA EL ACOSO***

Es evidente que el abuso del poder es igual a un abuso de autoridad. Por esta razón las estrategias de abuso pueden ser diversas; tomando en cuenta las que detectó Leymann (1984) y otros especialistas de acoso moral se pueden organizar en tres grupos:

### **1. Fase Sutil de Control o Fase Invisible:**

Según Rodríguez (2002), en esta primera fase el acosador desestabiliza a la víctima utilizando estrategias basadas en el ofrecimiento de puestos de trabajo sin las tareas y directrices claramente definidas, volumen de trabajo, presión en función del tiempo, interrupciones y pérdida de autonomía. También puede valerse de alusiones, insinuaciones y sobre todo, de mensajes no verbales que constituyen un arma de gran valor para acorralar a la víctima.

Un punto importante que se debe tomar en cuenta en esta fase, según (Rodríguez, 2002) es los estilos de comunicación “perversa” que tiene el acosador hacia su víctima, estas son:

- Doble discurso: donde el acosador pretende lograr que la víctima no se de cuenta de la agresión y a su vez que no pueda defenderse de ella, es decir “el interlocutor da a entender a la víctima que debe hacer una cosa pero, al mismo tiempo, que no lo debe hacer, lo cual genera a ésta una enorme confusión que le impide actuar”.
- Manipulación: a través de falsas promesas a cambio de favores, chantaje emocional, engaños, mentiras, etc.
- Hostilidad Encubierta: los agresores utilizan amenazas veladas para negar la agresión, principalmente a través de alusiones, insinuaciones y lenguaje no verbal un ejemplo”, en lugar de decir le grité, dirá, apenas si he levantado la voz para que me oyera”, esto demuestra que al agresor no le importa la queja de la víctima y desconoce sus motivos de dolor .
- Adivinación del Pensamiento: el agresor intenta leer la mente de la víctima para después amenazarla.
- Golpes Anticipados: son amenazas directas que el acosador le da a conocer a la víctima para que esta se inhiba, anticipándose a lo que pueda hacer y no se pueda defender.

- Interpretar el papel de la Víctima: el hostigador toma el papel de víctima inocente causando lástima, haciendo sentir al acosado culpable de su situación.
- Generalizar: en este caso el hostigador usa términos como “Siempre” o “Nunca” y de esta forma no se compromete con el juicio que está transmitiendo.
- Uso del Condicional: el uso de condiciones le sirve para mantener a la víctima alerta, aprovechando de que esta no sabe que le va a suceder.
- Etiquetar: es señalar a la víctima con características negativas haciéndola sentir incapaz para seguir acosándola sin defensa alguna.
- Desviar el tema: se recuerdan los errores pasados y se omite el presente.
- Agresiones Encubiertas según el Género: el agresor utiliza el género para fomentar la discriminación, la desigualdad y la jerarquización (Rodríguez, 2002).

## 2. Fase Explícita de Control

Cuando la víctima ya ha sido acorralada psicológicamente y atrapada en el acoso, y el agresor ya tiene en cuenta que tanto se siente poderoso, es cuando comienza a entrar en la vida privada del acosado para controlar su vida privada, y comienza a cuestionar actitudes, ideologías, creencias, expectativas, etc.

En esta fase los estilos deformados de comunicación viene dados por:

- Hostilidad Abierta: utilización de amenazas para manipular a otros trabajadores para que colaboren en el proceso de control de la víctima. El acosador se molesta con facilidad si alguien le lleva la contraria a su superioridad. Busca que los demás piensen como él quiere que piensen.
- Culpabilizar directamente a la Víctima: mientras el acosado es el que mejor hace las cosas, y da entender esa conducta de buen jefe, buen empleado, etc; siempre va señalar a la víctima como responsable de cualquier problema, y va tener intenciones de ayudarla pero colocándola con problemas de tipo emocional, psicológicos, etc. (Rodríguez, 2002).



### 3. Fase Violenta de Control

A medida que se empeora el maltrato las estrategias violentas tienden a aumentar con gritos, insultos, amenazas, terror telefónico, críticas en frente de otros, maltrato verbal y físicos, etc. (Rodríguez, 2002)

La violencia psicológica implica coerción, aún cuando no haya uso de la fuerza física; es un daño que se va incrementando y fortaleciendo en el tiempo, causando un perjuicio a la víctima. Esta violencia puede ser intencionada o no intencionada, es decir, el agresor puede tener conciencia o no de que está haciendo daño a su víctima.

La violencia psicológica puede considerarse peor que la violencia física ya que es un anuncio de la violencia física.

Además, no se puede hablar de maltrato psicológico mientras no sea continuo a través del tiempo. Un insulto puntual, un desprecio, una palabra o una mirada ofensivas, comprometedoras constituyen un ataque psicológico, pero no lo que entendemos por maltrato psicológico.

“La violencia psicológica tiene mil caras. Algunas son obvias, otras, prácticamente imposibles de determinar como tales. Pero todas las formas de maltrato y acoso psicológico dejan su secuela” (Martos, 2003).

#### ***TIPOS DE ACOSO***

De forma mayoritaria, los comportamientos de acoso tienen origen en los compañeros de trabajo o superiores jerárquicos, si bien rara vez se producen acosos de tipo ascendente (Piñuel & Zabala, 2001), por este motivo los tipos de acoso pueden clasificarse en base a la acción de compañeros o superiores:

- El acoso de otros compañeros de trabajo

Este tipo de ataques se pueden producir debido a varias razones, tal y como apunta Piñuel & Zabala, (2001):

- un grupo de trabajadores intenta forzar a otro trabajador reticente a conformarse a las normas implícitas fijadas por la mayoría.
- Enemistad personal o inquina de uno o varios compañeros.

- Un grupo de trabajadores “la toma” con un compañero, debido a mera falta de trabajo o aburrimiento.
- Se ataca a una persona débil, enferma, minusválida o con defectos físicos, para dar causa cauce a la agresividad latente o la frustración.
- Se desencadena el ataque por las diferencias que se tienen con respecto a la víctima (extranjeros, sexo opuesto, otra raza, apariencia física

- El acoso a un superior por parte de sus subordinados

Piñuel & Zabala, (2001) señalan 2 tipos de acoso:

- “Un grupo de subordinados se rebela contra el nombramiento de un responsable o jefe con el que no están de acuerdo.
- Un grupo de subordinados se rebela contra la parcialidad, arrogancia o autoritarismo del propio jefe, desencadenando el acoso. Estos casos, suelen ser escasos, y en ellos suele triunfar el propio jefe.”

- El acoso de un superior a un subordinado:

El denominador común suele ser que el jefe utiliza su estatus y su poder de manera abusiva y desmesurada, con el objetivo de reducir la influencia social de un subordinado en su entorno, o bien forzándolo a dejar el trabajo de manera voluntaria o a solicitar el cambio o la baja temporal.

A veces el Acoso Psicológico Laboral desencadenado por un superior es posterior a una decisión de despido que ya ha sido tomada y que no se comunica a la víctima.

Para justificar el despido, se desarrollan una serie de ataques, con la intención de que la víctima sea estigmatizada por sus compañeros de trabajo y aislada socialmente, además de generar un deterioro personal y psicológico que posteriormente se utilizará como argumento para atribuirle problemas previos de personalidad, agresividad, etc.; y presentar la decisión del despido como lógica y justificada (Piñuel & Zabala, 2001).

Se utilizan entonces amenazas, insultos, vejaciones en público o en privado, y se prevalece de su autoridad jerárquica para aislar a la víctima o dejarla sin trabajo que realizar, o para darle trabajos imposibles o fuertemente estresantes, o para monitorizar y controlar de manera malintencionada y perversa el trabajo de la víctima a fin de pillarla en algún “renuncio” (Piñuel & Zabala, 2001).

La persona que es víctima de estas agresiones psicológicas no sabe normalmente lo que ocurre y desarrolla un fuerte sentimiento de perplejidad y confusión que le va a hacer entrar en una época oscura y tenebrosa de su vida.

### ***FASES EVOLUTIVAS DEL ACOSO PSICOLOGICO LABORAL (MOBBING)***

Al ocurrir las primeras apariciones del Acoso Psicológico Laboral, las personas tienden a pensar que no es con ellas, prefieren no darse por aludidas, no sentirse ofendidos por un desplante, etc.; o que tal vez esa persona tenga un problema y otro sea quien paga las consecuencias. Pero seguirán entonces los ataques, y de alguna forma deben ser denunciados o afrontados, que lleva una relación de violencia laboral.

Por esta razón, el problema de investigación va dirigido a aquellas personas que han sido afectadas por el Acoso Psicológico Laboral; principalmente aquellas que pudieran haber firmado o no la petición de revocatorio presidencial (mejor conocido como el Reafirmazo que es una jornada cívica y democrática enmarcada dentro del ordenamiento legal constituido, celebrado entre el 28 de noviembre y el primero de diciembre de 2003), comprendan que al estar en un medio que presentó hostigamiento laboral no es nada beneficioso para la salud del acosado ya sea al momento de su despido o al reincorporarse en un nuevo puesto de trabajo, ya que el Acoso Psicológico Laboral según Piñuel & Zabala (2001) pasa por diferentes fases, tales como :

1. Fase 0: La Seducción. En esta fase el acosador aún no manifiesta su violencia y, normalmente, la seducción va dirigida a la víctima.
2. Fase 1: El Conflicto. Un clima laboral inestable es lo que lleva al acoso laboral. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa “el conflicto” del “acoso” que se solapan.
3. Fase 2: Acoso moral en el Trabajo. Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, donde el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo.
4. Fase 3: El Entorno. La respuesta del entorno laboral será la que determinará la solución rápida del acoso o bien su permanencia dentro de la misma, trayendo como consecuencia el daño en la salud del acosado. Por lo tanto, “el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral” (Piñuel & Zabala, 2001) Los cómplices son los que engrandecen las consecuencias de la

conducta arbitraria, son los que de alguna manera permitirán la ejecución de decisiones ilegales e inmorales causantes del acoso. El superior jerárquico da libertad al acosador para que se ensañe con vilezas de todo tipo.

5. Fase 4: La Actuación de la Empresa. El acoso puede surgir en cualquier empresa, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y, en otras, porque forma parte integrante “del hacer” empresarial. Tanto si se trata de una estrategia empresarial consciente como inconsciente, no debemos olvidar que reposa sobre el sufrimiento moral y físico del trabajador.
6. Fase 5: La Marginación: Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despido, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidios, accidentes laborales mortales). La marginación es potenciada por compañeros deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los canales ordinarios. Además, en esta fase el personal subalterno (administrativo, becarios, residentes, personal en práctica) aprovecha para hacer todo tipo de humillaciones, faltar el respeto al acosado, crear rumores malignos y comentarios vejatorios, falsedades y calumnias: todos quieren hacer méritos ante el acosador, al que temen con pavor y es quien reparte favores y consiente las conductas más miserables.
7. Nueva Fase: La Recuperación. “Debido al mayor conocimiento y difusión del proceso destructivo del Acoso Psicológico Laboral, existen personas en la empresa (jefes y compañeros) que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido”(Universidad de Zaragoza, 2004).

### ***PERFIL DEL ACOSADO***

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. Cualquier persona en algún 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 (Piñuel & Zabala, 2001).

Algunos autores opinan que las víctimas de 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. Por el contrario, en muchos casos nos encontramos con que las víctimas se autoseñalan involuntaria e inconscientemente como blancos ante los ojos del agresor, precisamente por enfrentarse directamente al acoso (Piñuel & Zabala, 2001).

Por tanto, el agresor considera una amenaza para su protagonismo a aquellas personas brillantes, por lo tanto consideradas como envidiables. También pueden ser personas vulnerables y depresivas en quienes el agresor puede descargar sus propias frustraciones (Luna, 2003).

### ***SINTOMAS DEL INDIVIDUO AFECTADO POR ACOSO PSICOLOGICO LABORAL***

#### ○ Síntomas

Piñuel & Zabala (2001) destaca que el individuo afectado por Acoso Psicológico Laboral, va evolucionando de una fase a otra, y puede presentar algunos síntomas como: apatía, desinterés, falta de iniciativa, tristeza y abatimiento de ánimo, irritabilidad y labilidad emocional, cansancio y fatiga fácil, agresividad e hipersensibilidad, sentimientos de inseguridad, recuerdos obsesivos que le intranquilizan, presión localizada de pensamiento, necesidad de contar su tema, temor al lugar de trabajo y evitación de todo lo que recuerde los conflictos, arrebatos de rabia, accesos de llanto, pesadillas, dificultad de concentración, pérdida subjetiva de memoria, distractibilidad, sensación de estar "como ido", dolor abdominal. colon irritable, nauseas y vómitos, malestar generalizado, sensación de tener un nudo en la garganta, pérdida de apetito, desinterés por la vida social, dolor en el pecho, sudoración, sequedad de boca, palpitaciones, ahogos y disnea, escalofríos, ponerse colorado de repente, dolores musculares, dolor de cuello y espalda, temblores, sensación de mareos y desvanecimiento, dificultad para dormirse por la noche, sueño inquieto y perturbado, despertarse muy pronto y no poder volver a dormirse, dificultad en levantarse por las mañanas, sensación de debilidad y falta de fuerzas.

#### ○ Efectos

Según Piñuel & Zabala (2001), un estudio medico realizado sobre 350 víctimas de dicho acoso, establece seis grupos de efectos perniciosos en la salud de las víctimas:

**Tabla 1. EFECTOS DEL ACOSO PSICOLOGICO EN LA SALUD FISICA**

<b>Efectos cognitivos e hiperreaccion psíquica</b>  Olvido y pérdidas de memoria Dificultades para concentrarse Decaimiento/ depresión Apatía-falta de iniciativa; Irritabilidad; Inquietud/nerviosismo/agitación; Agresividad/ataques de ira; Sentimientos de inseguridad;	<b>Síntomas psicossomáticos de estrés</b>  Pesadillas/ sueños vividos Dolores de estomago y abdominales Diarreas/colon irritable Vómitos; Nauseas; Falta de apetito; Sensación de nudo en la garganta; Llanto; Aislamiento.	<b>Síntomas de desajuste del Sistema Nervioso Autónomo</b>  Dolores de pecho; Sudoración; Sequedad de la boca; Palpitaciones; Sofocos; Sensación de falta de aire; Hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida.
<b>Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo</b>  Dolores de espalda dorsales y lumbares Dolores cervicales (de nuca); Dolores musculares (fibromialgia)	<b>Trastornos de sueño</b>  Dificultad de conciliar el sueño Sueño interrumpido Despertar temprano.	<b>Cansancio y debilidad</b>  Fatiga crónica Flojedad en piernas Debilidad Desmayos Temblores

### ***EFECTOS PSICOLOGICOS EN LAS VÍCTIMAS DEL ACOSO***

#### ○ ¿Víctimas de una catástrofe? El estrés postraumático

Un trabajador que ha padecido psicoterror o acoso psicológico en el trabajo durante un tiempo presenta una serie de síntomas parecidos a los del denominado “Síndrome de estrés postraumático” (SEPT), característico de las víctimas de asaltos, catástrofes naturales (terremotos, inundaciones), accidentes aéreos, bombardeos, violaciones, etc. Lo que se añade a la definición típica del SEPT es el hecho de que, así como las víctimas de todas esas situaciones experimentan un único suceso traumático aislado que no se vuelve a dar mas, las víctimas del psicoterror laboral suelen vivenciar repetidos ataques, amenazas y

ridiculizaciones, con la sensación de estar acorraladas por el acosador y de no tener vía de escape, y la única solución salvo marcharse de su trabajo (Belloch y otros 1995).

La manifestación de los síntomas del SEPT no tiene que ser contemporánea a los ataques del acoso, ya que en numerosas ocasiones las víctimas de acoso manifiestan esta sintomatología (Piñuel & Zabala, 2001)

El acosado graba en su memoria las agresiones y humillaciones padecidas y vuelve a revivirlas una y otra vez a través de pensamientos, imágenes y emociones, especialmente en el momento del sueño, en el que todo lo que se ha reprimido en el inconsciente por resultar doloroso (Belloch y otros 1995).

El estrés o “síndrome general de adaptación “se define como “la respuesta inespecífica del organismo a cualquier exigencia que se le presenta”. Se trata, pues, de una respuesta del organismo a un requerimiento procedente del entorno o a la interpretación que hacemos de un acontecimiento (Piñuel & Zabala, 2001).

Piñuel & Zabala (2001) comentan que en 1956, el endocrinólogo canadiense Selye estableció cuales son las fases que se suceden ante una situación percibida como estresante:

#### 1) Reacción de alarma.

Se activan los mecanismos de defensa del organismo para afrontar o evitar el peligro. El organismo reacciona de igual manera al ataque de una fiera en la selva que al insulto, crítica o vejación del acosador. El ataque produce el disparo del Sistema Nervioso Simpático, que activa el sistema adrenergico, liberando sangre adrenalina y otras hormonas de estrés.

#### 2) Etapa de resistencia.

Se trata del mantenimiento en el tiempo del estado de alerta que el organismo debía haber eliminado. La resistencia al acosador requiere enorme inversión de energía que precisa mantener elevados los niveles defensivos del organismo. Al mantenerse la resistencia en el tiempo, se produce un “rebote” cuando el agresor ya no esta presente. Ese “rebote” produce una serie de daños cuando el estímulo agresor ya no esta a la vista. El sistema nervioso parasimpático restablece el equilibrio “apagando” el sistema simpático.

### 3) Etapa de agotamiento

Puede desembocar en la muerte si el acontecimiento estresante no desaparece y obliga al cuerpo y a la mente a luchar y defenderse sin tregua de él. Si se hace caso omiso de los síntomas de alarma que el organismo emite previamente, se produce el derrumbe completo del sistema mental y físico.

Algunos expertos en cognitivismo sugieren que el cerebro prepara al organismo para la lucha o el ataque ante estímulos puramente sociales que podemos elaborar cognitivamente, como pueden ser: el miedo a perder nuestro trabajo, la amenaza contra la reputación o la propia imagen, la vergüenza al ser humillado o ridiculizado en público, el miedo al aislamiento social, la burla, la calumnia o la difamación públicas, etc (Piñuel & Zabala, 2001).

Según Piñuel & Zabala (2001) numerosas investigaciones vienen relacionando el mantenimiento del estrés en el tiempo con la aparición de síntomas físicos tales como: la reducción de la inmunidad (disminución de la resistencia a infecciones); síndrome de fatiga crónica; dolores de cabeza; aparición o incremento de alergias y asma; indigestión, colitis, colon irritable; dolores de espalda, cervicales, dorsales, lumbares; pérdida de cabello; variaciones bruscas en el peso; hipertensión; diabetes; úlceras del estómago, gastritis, hernias de hiato; palpitaciones; reducción del tamaño cardíaco; infarto de miocardio; derrame cerebral; cáncer, entre otros.

#### ○ La susceptibilidad al estrés

Piñuel & Zabala (2001) señalan que es interesante como la respuesta individual varía de acuerdo con cuatro factores que pueden modificar el grado de estrés desarrollado:

- 1) El grado de control percibido: una víctima de acoso experimentará tanto más estrés cuanto más claramente perciba que dispone de poco o ningún control sobre el acoso del agresor.
- 2) El grado de predicibilidad de los ataques: el estrés de la víctima será mayor en la medida en que ésta no sea capaz de predecir el momento o circunstancia del acoso.
- 3) La esperanza de mejora: el estrés de la víctima se acrecienta en la medida que esta no percibe indicios ni posibilidades de mejora en su situación personal o laboral.
- 4) El apoyo de otras personas: el estrés del acosado se incrementa en la medida en que carece del apoyo y la solidaridad de otros individuos, como su cónyuge, su familia, sus



compañeros de trabajo, sus amigos, autoridades, organismos legales, etc. En el caso del psicoterror laboral son decisivas las figuras de apoyo siguientes: cónyuge; amistades; compañeros de trabajo; otros directivos; departamento de recursos humanos (personal); dirección de la empresa; colegas de profesión; comité de empresa/sindicatos; legislación vigente.

Simplemente acercarse a la víctima y manifestarle que puede contar con nuestro apoyo y solidaridad suele tener enorme impacto y puede ayudar a la víctima a mejorar sus síntomas de estrés (Piñuel & Zabala, 2001).

- Estrés postraumático (EPT) y estrés por coacción continuada (ECC)

Los síntomas del síndrome de estrés postraumático, descrito en la clasificación de patologías mentales DSM IV<sup>6</sup>, presenta unos paralelismos enormes con el cuadro de las personas que sufren acoso en el trabajo. (Belloch y otros 1995).

Aún cuando no existe una clasificación oficial en el DSM IV, la práctica clínica ha definido ya la expresión “síndrome de estrés por coacción continuada” (SECC) para las víctimas de una serie de acontecimientos estresantes mantenidos en el tiempo.

Este síndrome recoge buena parte de las características que el DSM IV atribuye al síndrome de estrés postraumático. La víctima del acoso psicológico en el trabajo cumple con una serie de criterios diagnósticos, descritos por Piñuel & Zabala, (2001), Belloch y otros (1995):

**A** La situación de estrés prolongado (crónico) es efecto de una amenaza continuada consistente en:

- Pérdida del trabajo;
- Ruina de la carrera profesional;
- Pérdida de la propia salud;
- Pérdida del sustento físico;
- Pérdida de la relación matrimonial;

---

<sup>6</sup> Criterios de diagnóstico para los desórdenes mentales más comunes incluyendo: descripción, diagnóstico, tratamiento, y resultados de la investigación. Esta lista es una versión acortada (incompleta) **del diagnóstico y del manual estadístico de desórdenes mentales - cuarta edición**, publicados por la asociación psiquiátrica americana, C.C. de Washington, 1994, la referencia de diagnóstico principal de los profesionales de salud mentales en los Estados Unidos de América.

- Pérdida de la propia familia.

**A<sub>1</sub>** Uno de los síntomas clave que produce el estrés mantenido del acosado es la depresión reactiva. Se trata de una depresión cuyo desencadenamiento tiene su origen en un acontecimiento externo. La depresión amenaza el equilibrio psicológico y puede llevar a pensamientos suicidas, intentos de suicidio o incluso al suicidio consumado.

**A<sub>2</sub>** la víctima del acoso o psicoterror laboral no suele ser consciente de él. Si en algún momento toma conciencia del mismo (lo que suele ocurrir al darse cuenta de la injusticia de las críticas que se dirigen a su trabajo a su trabajo), no suele ser capaz de admitir que su acosador es un psicópata, sin ética ni conciencia moral, que no merece ser considerado una persona “normal”. Una especie de ingenuidad o actitud “polyannica” suele hacerle reticente a admitir que se trata de un acosador con una moral y unos valores enfermizos. La víctima se encuentra aturdida, desconcertada, confusa y, finalmente, aterrorizada.

Después de caer en la cuenta de su acoso, estos estados de ánimo se transforman en enojo y cólera y en una pregunta reiterada que se hace de sí mismo “¿Por qué a mí? ¿Qué he hecho yo para merecer esto?”

**B<sub>1</sub>** la víctima del acoso experimenta de manera regular la invasión de visualizaciones y recuerdos de las violencias padecidas por el acosador. Se producen en forma de conversaciones, reuniones, llamadas, que se rememoran de manera vivida y en la que la víctima suele alterar el final de la historia en su favor. Se trata de una especie de satisfacción vicaria en la imaginación. Las víctimas suelen encontrarse soñando despiertas, visualizando estas escenas con un final modificado en el que contestan, insultan, vejan o agraden al acosador.

**B<sub>2</sub>** suelen presentarse en las víctimas insomnio y pesadillas vividas.

**B<sub>3</sub>** los acontecimientos típicos del acoso son continuamente revividos por la víctima, sin descanso ni el sueño ni la vigilia.

**B<sub>4</sub>** se desencadenan miedo, horror, ansiedad crónica e incluso ataques de pánico como consecuencia de cualquier asociación consciente o inconsciente con las manifestaciones de acoso (recepción de cartas al acosador, llamadas del departamento de recursos humanos, convocatoria a reuniones en la empresa...)

**B<sub>5</sub>** se producen ataques de pánico, palpitations, temblores, sudoración, escalofríos.

**B<sub>4</sub>** y **B<sub>5</sub>** son criterios diagnósticos que revelan en la víctima una inmediata paralización física y psicológica ante la mera idea de tener que hacer frente a los acosos del agresor.

**C** Entumecimiento o insensibilidad en las extremidades (dedos, pies) u otros órganos (labios). Se trata de la somatización de la insensibilidad emocional que impide a la víctima especialmente sentir alegría.

**C<sub>1</sub>** La víctima evita de modo constante decir o hacer cualquier cosa que le recuerde el horror de ser acosado. Llega a no querer hablar del tema con sus familiares ni incluso con su terapeuta.

**C<sub>2</sub>** Dificultad o imposibilidad de emprender un trabajo en el campo, actividad, proyecto o tarea en que se centro el acoso. Cualquier estímulo presente en el tiempo o en los lugares del acoso puede servir para ser generalizado en la mente del paciente y desencadenar una reacción de evitación o ansiedad.

**C<sub>3</sub>** Deterioro de la memoria e incapacidad para recordar detalles que previamente no revestían dificultad para la víctima. Resulta afectada en especial la memoria a corto plazo. No se recuerda donde se aparco el automóvil, donde se archivaron unos documentos, el argumento de un artículo de periódico o de un libro que se leído recientemente...

**C<sub>4</sub>** Focalización de la víctima en el acoso o psicoterror laboral padecido y obsesión por el, con exclusión y eclipsamiento de todas las demás esferas vitales de su persona. El acoso pasa a ser el tema en torno al cual gira toda su vida. Las rumiaciones obsesivas son continuas. Tanto es así, que los propios familiares y amigos terminan hartos de la insistencia de la víctima. Todas las demás áreas de interés que la víctima tenía anteriormente pasan a un segundo plano.

**C<sub>5</sub>** Aislamiento, retirada e introversión. La víctima prefiere estar a solas y evita el contacto social.

**C<sub>6</sub>** Anhedonia o incapacidad emocional de experimentar alegría y amortiguamiento de la efectividad hacia otras personas.

**C<sub>7</sub>** Melancolía y sensación de pérdida de sus posibilidades laborales. Muchas víctimas abandonan prematuramente sus puestos de trabajo y carreras profesionales.

Los daños psicológicos, la salud deteriorada, la negativa del acosador y, a veces, de la empresa a dar buenos informes de su persona, así como otras muchas causas, coadyuvan a que la víctima renuncie y abandone su profesión incluso definitivamente.

**D<sub>1</sub>** A pesar de la fatiga continua, conciliar el sueño se revela en la víctima como algo casi imposible. Si se consigue dormir, el sueño no es reparador. Al levantarse, la víctima se encuentra, según sus palabras, “más cansada que al acostarse”. Los sentimientos

depresivos empeoran por las mañanas, con la sensación de la víctima de que “la jornada se echa encima como algo insoportable”.

**D<sub>2</sub>** La víctima está permanentemente irritada y “explota” por cosa más nimia, especialmente ante estímulos o acontecimientos irrelevantes. La víctima visualiza frecuentemente una solución violenta al acoso, como “preparar un accidente” o “asesinar” al acosador.

**D<sub>3</sub>** La capacidad de concentración se ve afectada de tal manera que impide a la víctima de modo efectivo preparar su defensa legal, estudiar, trabajar o incluso ponerse a buscar otro trabajo. Suele afectar en especial a su capacidad de recordar los acontecimientos, fechas, etc, del acoso, elementos esenciales para una defensa legal.

**D<sub>4</sub>** Hipervigilancia. La víctima se encuentra en permanente situación de lucha o escape, con lo que funciona como un radar, sensible al menor estímulo ambiental que pueda resultar ambiguo o amenazador. Los contactos más triviales son vividos como amenazantes. Puede parecer paranoia.

**D<sub>5</sub>** Hipersensibilidad a la crítica. La víctima percibe de manera inconsciente y exagerada cualquier comentario como una crítica hacia ella. Ello se explica por el “escozor” o deterioro emocional que le producen los ataques reiterados, injustificados y perversos del acosador.

**E** La recuperación de la experiencia de acoso y de sus secuelas por el estrés mantenido en el tiempo suele requerir entre dos y cinco años. Sin embargo, algunas víctimas no se recuperan jamás, por no encontrar apoyos suficientes o, sencillamente, por no resistir psicológica o físicamente las consecuencias.

**F** Para muchas víctimas, la vida social se termina, y con ella toda posibilidad de volver a establecer lazos y relaciones que le sirvan para retornar a trabajar. La abrumadora necesidad humana de ganarse la vida, combinada con la incapacidad psicológica y física de trabajar, hacen aún más profundo el trauma de la víctima.

Además, puede encontrarse similitud entre la depresión, la fobia social, trastorno obsesivo - compulsivo y el estrés postraumático ya que están asociados por la presencia de síntomas como: la pérdida del interés o de participación en actividades significativas, la sensación de acortamiento del futuro, evitación de personas, recuerdos desagradables o alteraciones del sueño. Es importante limitar los síntomas que son específicos para el trastorno de estrés postraumático para evitar efectos como: las pesadillas, la

reexperimentación de imágenes, la respuesta de alarma y la hipervigilancia (Belloch, 1995).

○ Cuando la Víctima se quiebra psicológicamente: la crisis nerviosa o “breakdown”

“Cuando la presión sobre la víctima del psicoterror se prolonga en el tiempo y alcanza unos niveles elevados, puede producirse una ruptura psicológica de la persona, que en ocasiones reviste una apariencia aparatosa, mediante la cual todo el organismo y la psique de la víctima parecen decir: “no puedo más” ” (Piñuel & Zabala, 2001, p. 86).

Piñuel & Zabala, (2001) consideran necesario realizar una importante distinción. Básicamente existen dos tipos de breakdowns o “crisis nerviosas”:

- Las crisis producidas por alteraciones psicológicas, que son manifestaciones o síntomas de enfermedades mentales subyacentes. En este caso, la etiología es psiquiátrica, y suelen requerirse hospitalización y tratamiento y medicación inmediatos.
- Las “crisis nerviosas” que tienen origen en el psicoterror ejercido contra una víctima no tiene nada que ver con una enfermedad mental (a no ser con la que pueda presentar el acosador).

Desgraciadamente, en la empresa las reacciones de las víctimas de acoso laboral por estrés son vistas como síntomas de una enfermedad mental, en lugar de como síntomas de la enfermedad de la organización o del acosador mismo. El propio acosador utiliza sus tácticas para negar su responsabilidad ante el origen de la crisis de la víctima. La hospitalización psiquiátrica o la remisión al especialista incrementan la segregación y la estigmatización de la víctima en su propio entorno laboral, donde ya nunca volverá a ser la misma. Frases difundidas y propagadas por el acosador son: “Estás loco, pirado, ido, etc.”, “Tiene problemas psicológicos”, “Tiene problemas de personalidad”, “Tiene una personalidad desequilibrada”, “Le falta un tornillo “

“Es necesario insistir aquí en la crisis de la víctima no es una enfermedad, sino el resultado y la reacción a un ataque ilegítimo, malicioso y continuado, perpetrado por otro individuo, probablemente enfermo psicológicamente, y que pretende la eliminación psicológica y moral de una persona elegida por él como objetivo” (Piñuel & Zabala, 2001, p.87).

Las víctimas del acoso en el trabajo sufren los ataques en un medio del que no pueden escapar, como es el medio laboral, y en el que, además deben permanecer si quieren sobrevivir y mantener a sus familias económicamente.

Por otra parte muchos psicólogos sospechan que una buena parte de los suicidios o intentos de suicidio de los trabajadores en activo, pueden estar atribuidos a la depresión, a problemas familiares, al alcoholismo o a enfermedades físicas o mentales, tienen como verdadera y última causa situaciones de psicoterror laboral parecidas por las víctima que ni ésta ni otras personas han sabido reconocer y remediar a tiempo (Piñuel & Zabala, 2001).

- “Estoy Agotado”: El Acoso En El Trabajo Y El Síndrome De Fatiga Crónica (SFC)

“¡No puedo conmigo! Este es el grito desesperado que comparte el acosado, víctima de un estrés por coacción continuada, y los pacientes aquejados del cada vez más famoso e inquietante síndrome de fatiga crónica (SFC) “(Piñuel & Zabala, 2001, p.89).

Según Piñuel & Zabala (2001) los síntomas presentados por el síndrome de fatiga crónica son los siguientes:

1. Presencia de fatiga crónica durante seis meses o más
2. Exclusión de otras causas físicas o psíquicas (enfermedades latentes, depresión, etc.)
3. Cansancio que no desaparece con el descanso;
4. Presencia de al menos cuatro de los siguientes síntomas:  
Pérdida de memoria y concentración; dolores musculares; dolores en las articulaciones; inflamación en la garganta (faringitis); inflamación de los nódulos linfático en nuca y axilas; cefaleas de un tipo distinto de las experimentadas previamente por el paciente; malestar y agotamiento más de un día después de un esfuerzo.

Del mismo modo, los pacientes diagnosticados de SFC suelen presentar los siguientes síntomas psíquicos: cambios bruscos de humor, tristeza, ansiedad, depresión, ataques de pánico, confusión, desorientación, trastornos de la visión y coordinación motriz trastornos del sueño (Piñuel & Zabala, 2001).

Resulta llamativa la práctica coincidencia de estos síntomas con la mayoría de los que refieren las víctimas del acoso y las del síndrome de estrés por coacción continuada.

A veces el Síndrome de Fatiga crónica ocurre tiempo después de las situaciones de estrés y acoso, esto es explicado por los recuerdos constantes que se presentan en los

pensamientos, sueños, etc de las víctimas de acoso, todas estas angustias que ha padecido la víctima del acoso es lo que puede desencadenar toda la serie de síntomas físicos del SFC (Belloch y otros 1995).

Piñuel (2001) afirma que la fatiga crónica no sería sino la manifestación corporal de una persona que ha sido sometida durante un largo período de tiempo a una situación de acoso con un síndrome de estrés por coacción continuada.

○ **“Ya no soy el que era” Los cambios en la personalidad de la víctima**

Uno de los efectos más característicos es el cambio que la situación de psicoterror puede operar en la personalidad de las víctimas. Se han descrito tres patrones básicos de cambios en la personalidad, como consecuencia de una situación de acoso. Piñuel & Zabala (2001) lo presentan en las siguientes características:

A. Cambio permanente en la personalidad, que se vuelve predominantemente obsesiva:

- Actitud hostil y suspicaz hacia el entorno.
- Sentimiento crónico de nerviosismo o de encontrarse en peligro.
- Fijación compulsiva en el propio destino en un grado que excede la tolerancia de los que le rodean, provocando su aislamiento y soledad.
- Hipersensibilidad respecto a las injusticias cometidas con otras personas, en una forma casi compulsiva.

B. Cambio permanente en la personalidad, que se vuelve predominantemente depresiva:

- Sentimiento de vacío y desesperanza
- Incapacidad crónica para disfrutar o sentir placer con nada.
- Elevado riesgo de presentar conductas adictivas.

C. Cambio permanente en la personalidad, que manifiesta síntomas de haberse resignado a la situación:

- Aislamiento social voluntario

- La víctima no se siente parte de la sociedad
- La víctima muestra una actitud cínica hacia el mundo.

Además de estos tres cambios, suele desarrollarse en ellas una duda persistente acerca de si todo lo que están viviendo y padeciendo no estará únicamente en sus cabezas. Muchas veces esta inseguridad, propia de la confusión creada, es aprovechada por el mismo acosador para atribuir malintencionadamente a la víctima la responsabilidad de su sufrimiento.

Además el entorno social de la víctima (cónyuge, familiares o amigos) suelen rematar el sufrimiento psicológico de la víctima con comentarios y juicios que le hacen dudar, ya que estos se les hace increíble los relatos que cuenta la víctima y a duras penas pueden creer que esas situaciones de acoso se den en el siglo XXI (Piñuel & Zabala, 2001).

### ***EFECTOS DEL ACOSO PSICOLOGICO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA VIDA SOCIAL DE LA VICTIMA***

El daño que el acoso laboral inflige a la víctima trasciende la esfera individual y produce una serie de daños colaterales de enorme magnitud en la vida relacional de la víctima: los compañeros de trabajo, el propio cónyuge, la familia, las amistades, etc.

- Daños en las relaciones con los compañeros de trabajo: la estigmatización

Piñuel & Zabala (2001) suelen identificar los siguientes daños en la relación social con los propios compañeros de trabajo:

- Exclusión y rechazo de los propios compañeros de trabajo. Éstos han recibido el mensaje del acosador (muy especialmente si es jefe de todos ellos) y han comprendido que la víctima está estigmatizada.

La reacción natural suele ser que los compañeros piensen que “algo habrá hecho”, incurriendo en el error atribucional que deriva del mecanismo psicológico de la disonancia cognitiva. “si no se lo mereciera, no le ocurriría nada....; luego en el fondo se lo merece”.



Otra reacción típica es la del miedo que tienen sus compañeros de trabajo a comunicarse con la víctima por temor a que el acosador tome represalias con ellos.

A veces, los propios compañeros de trabajo se suman a la labor de acoso realizado por el acosador, haciendo de cooperadores necesarios en el aniquilamiento psicológico. Verdaderamente son raras las excepciones en las que otros compañeros se la juegan amparando y dando cobertura psicológica a la víctima, asegurándole su solidaridad y que puede contar con ellos para lo que sea.

La mayoría adopta una prudente actitud de distanciamiento “mirando hacia otro lado” o simulando que el problema no es con ellos.

- Intento por parte de los compañeros de trabajo de reducir a la víctima al silencio, porque ven en la resistencia un peligro para ellos. “Es peor si te resistes”; “déjalo estar”; “pronto se le pasará”; “no te enfrentes a él; es más poderoso que tu”; “has como que no lo oyes”; “arreglate con él”; etc.
- Traición de los propios compañeros de trabajo. Esta tradición se materializa en forma de delaciones, manipulaciones, falsos testimonios, trampas, distorsiones del trabajo de la víctima, robos, calumnias, etc.

A veces el acosador laboral no duda en solicitar estos comportamientos de los propios compañeros de la víctima, convocándoles a espaldas de esta y demandándolos de manera explícita. (Piñuel & Zabala, 2001).

En otras ocasiones, el acosador aprovecha reuniones de equipo o situaciones en las que están juntos para, a una señal suya, desencadenar entre sus compañeros aludes de críticas al trabajo, insinuaciones, falsas imputaciones o incluso insultos, haciendo de la reunión un verdadero “tiro al blanco” en el que el chivo expiatorio es la víctima acosada (Piñuel & Zabala, 2001).

- Daños en la relación de pareja: El deterioro de la relación

La relación conyugal se resiente fuertemente de la situación de acoso laboral. No es infrecuente que el acoso desencadene o acentúe las tensiones propias de la relación, ocasionando en numerosos casos la ruptura del vínculo mediante una separación o un

divorcio. Piñuel & Zabala (2001) mencionan como causas del deterioro de la relación de pareja lo siguiente:

- Falta de empatía del cónyuge hacia la víctima del acoso y sus circunstancias laborales. No hay que olvidar que el cónyuge desconoce habitualmente la situación concreta por la que atraviesa una víctima de acoso moral. Las razones del desconocimiento radican en:
  - ◇ El acoso psicológico laboral suele comenzar, como anteriormente se ha visto, por un cambio en la relación con el acosador, que hasta la fecha había sido neutra e incluso positiva. Resulta difícil aceptar que ese cambio se hay producido sin más y sin razones aparentes. “Algo le habrás hecho”;
  - ◇ La víctima suele ser la primera en dudar y resistirse a aceptar que está siendo objeto de un acoso malicioso cuyo objetivo es la destrucción de su persona. Debido a ello, es difícil que pueda comunicar nada coherente a su pareja, que resulta aún más desconcertada;
  - ◇ El cónyuge no puede ni siquiera concebir, por lo increíble que le parece, que se puedan producir tales situaciones en empresas modernas, avanzadas, en sectores de punta.
  - ◇ El sufrimiento de la víctima no suele verbalizarse, si no previamente somatizarse, dando lugar a una interpretación errónea por parte del cónyuge:
    - “necesitas unas vacaciones”
    - “Estas estresado”
    - “Creo que tienes la depre”
    - “Necesitas ver al psicólogo”
    - “Creo que trabajas demasiado”
  - ◇ Cuando la víctima llega a percatarse que la causa de todo puede radicar en una situación de acoso psicológico por parte de un agresor que busca su degradación y destrucción personal, y comienza a comentarlo con su pareja, esta suele hacer referencia casi de inmediato a la poca consistencia de esta interpretación, recurriendo a la extendida frase que ya se ha comentado: “estas paranoico”.

- ◇ El tiempo que las parejas dedican diaria o semanalmente a comunicarse cada vez se reduce más. Debido a ello, las vivencias traumáticas como el acoso psicológico laboral que suelen requerir de paciencia, tiempo y un clima de aceptación incondicional y empatía para sanar, a penas tienen hueco en las agendas familiares repletas de niños, colegios, compra, lavadoras, comida que preparar, etc. La víctima de acosos laboral siente que su situación no recibe la suficiente atención por parte de su cónyuge que, además, suele estar cada vez más molesto por las quejas reiteradas de la víctima.

La falta de empatía de la propia pareja hace que la víctima se sienta abandonada y aún más indefensa frente a los ataques del terrorista laboral. Por otro lado, se presenta una tendencia creciente a aislarse o ensimismarse. Todos los terapeutas atribuyen un papel decisivo en la recuperación de las víctimas del acoso laboral al cónyuge y a su apoyo y empatía.

La falta de comprensión de la propia pareja sitúa a la víctima a la distimia (tristeza y desesperanza), que suele conducir a pensamientos e ideas suicidas, así como a intentos y consumaciones de suicidio (Piñuel & Zabala, 2001).

### ***EFECTOS DEL ACOSO PSICOLOGICO EN LA ECONOMIA DE LA VICTIMA: PRECARIEDAD ECONOMICA***

Parte de la consecuencia final del acoso psicológico laboral, es que las personas terminan dejando de percibir sus beneficios económicos al renunciar o irse del trabajo; tal como lo comentan Piñuel & Zabala (2001):

- 1) Bajas laborales continuadas que le generan pérdidas económicas (por ejemplo: pérdida del salario variable, comisiones, etc.);
- 2) Abandono voluntario del trabajo actual;
- 3) Reducción de salario, reducción forzada de la jornada laboral o de los días habituales de contrato (en los casos de los contratos a tiempo parcial);
- 4) Despido (con o sin indemnización);

- 5) Incapacidad personal (salud física y emocional) de volver a trabajar o de buscar trabajo;
- 6) Dificultades para encontrar otro empleo, debido a las malas referencias proporcionadas maliciosamente por el acosador o empleador anterior;
- 7) Dificultad de la víctima de hacer frente a sus compromisos económicos (hipotecas, letras, facturas, gastos, etc.);
- 8) Necesidad de afrontar unos procesos legales costosos, a fin de defender sus derechos conculcados;
- 9) Agotamiento de las reservas económicas (ahorros);
- 10) Venta obligada de propiedades (coche, casa, bienes raíces o bienes muebles).

La postración económica de la persona acosada agrava todo el resto de los efectos causados por el Acoso Psicológico Laboral, instalándose su vida en un círculo vicioso del que será cada vez más difícil escapar.

### ***EFFECTOS DEL ACOSO PSICOLOGICO EN LA ESFERA PROFESIONAL DE LA VICTIMA: EL FINAL DE LA EMPLEABILIDAD***

La empleabilidad o, lo que es lo mismo, la capacidad de la víctima de ser empleada por una empresa u organización, resulta enormemente dañada. Dado que la empleabilidad de una persona es un indicador directo de su capacidad de obtención de riqueza a cambio de su desempeño profesional, no resulta extraño que la víctima se vea abocada a problemas financieros crecientes, desde el momento que esta capacidad es disminuida. (Piñuel & Zabala, 2001) Sin importar la razón pretendida por el hostigador, es imprescindible para éste terminar con la empleabilidad de la víctima.

Según Piñuel & Zabala (2001), la empleabilidad resulta disminuida o dañada del siguiente modo:

- 1) Se le deja durante temporadas enteras sin nada que hacer, con lo que el trabajador pierde la habilidad o la actualización necesarias para desempeñar su trabajo de manera correcta.
- 2) Se le critica y acusa constantemente, para conseguir generar en él dudas e inseguridad, de modo que pierda fe en si mismo y entre una situación de

indefinición. Cada vez que tenga que hacer algo, sus propias dudas e inseguridades incrementaran las posibilidades de error o fallo en el desempeño de su trabajo.

- 3) Se genera en él, mediante acusaciones y críticas perversas, la expectativa negativa (profecía auto cumplida) de fracaso. Con ella la victima genera un patrón negativo de expectativas, consistente en prever su fallo, equivocación o fracaso. Lo que hará después será confirmar dicha expectativa.
- 4) Se elimina la comunicación de otros compañeros con la victima. Con ello la persona disminuye la fuente de contactos humanos que le proporcionan un enriquecimiento profesional en forma de conocimiento y know-how, fuentes de su empleabilidad.
- 5) Se distorsionan la información que se le da, se le engaña, se le manipula con el fin de inducirle a error en su trabajo.
- 6) Se le impide capacitarse o formarse adecuadamente, restringiendo su derecho a ser formado o entrenado.
- 7) Se le calumnia y difunden rumores falsos intencionadamente, incidiendo negativamente en la percepción profesional que tienen de él terceras personas (Piñuel & Zabala, 2001).

De manera conjunta, es posible apreciar una serie de procesos bastante claros en el modo como opera el acoso Psicológico laboral, y la posible presencia de éstos en la situación que han vivido cientos de personas en sus puestos de trabajo, tanto públicos como privados, como consecuencia de los despidos ocurridos por motivos políticos.

Por esta razón, el propósito de la investigación es explorar tales contenidos de una manera preliminar. Para ello se hará uso de una estrategia de metodología cualitativa usando la herramienta de análisis de contenido temático, explicada a continuación.

## V. MARCO METODOLOGICO

El análisis y comprensión de los procesos de acoso laboral o mobbing constituye un tema de interés para el área de las Relaciones Industriales en la medida en que tales procesos corresponden a dinámicas que ocurren dentro del contexto laboral y, por lo tanto, suponen procesos relevantes para el estudio.

A partir del año 2001, la situación vivida en Venezuela comienza a manifestarse en el ámbito laboral, a partir de una serie de despidos masivos a empleados de la industria petrolera. Posteriormente, comienza a registrarse otra serie de despidos, como consecuencia de las solicitudes para el referéndum revocatorio presidencial iniciado en el 2003, todo lo cual trae como consecuencia un masivo proceso de despidos motivados políticamente, inéditos en la historia contemporánea de Venezuela.

### ***PROBLEMA***

Dado que en Venezuela es poca la información que existe sobre el Acoso Psicológico Laboral, sobre este fenómeno en el marco de un proceso político y social, el problema fundamental de la presente investigación consiste en describir cómo ocurre el fenómeno entre trabajadores despedidos de empresas públicas que muestran una tendencia política manifiesta, en el marco de la situación de confrontación política que está viviendo el país, de forma tal que pueda explorarse un tema relevante para el estudio de las Relaciones Industriales, y lograr el cumplimiento de los objetivos trazados para el estudio.

Se analizará qué tipo de investigación se va a realizar, cual será la unidad de análisis y a partir de esto se determinará la población del estudio. Posteriormente, se realizará la definición conceptual y operacional de la variable, para luego hacer una descripción sobre como se realizará la recolección, procesamiento y análisis de los datos obtenidos del instrumento a aplicar.

Finalmente, se aclarará la factibilidad de la investigación y las consideraciones éticas que se tomarán en cuenta.

## **DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El estudio será de tipo **descriptivo**, ya que, debido a la situación política que está enfrentando Venezuela, que ha provocado que la tendencia política de los trabajadores influya directamente en el desenvolvimiento en su campo laboral y la permanencia o no en el mismo, trayendo así la aparición del Acoso Psicológico Laboral en los trabajadores (Pabón, 2004), se desea observar en un tiempo único el fenómeno, realizar entrevistas para identificar las características sociales y psicológicas que tienen los despedidos del Sector Público.

Se utilizara una **perspectiva de abordaje cualitativo**, entendido éste como “la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (Taylor y Bogdan, 1996. p. 20; cp. Rodríguez, 2002).

De la misma forma, estos mismos autores han descrito a la investigación cualitativa con las siguientes características, entre otras:

*“1. La investigación cualitativa es inductiva. Los investigadores desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de pautas de los datos (...) los investigadores siguen un diseño de investigación flexible. Comienzan sus estudios con interrogantes vagamente formulados”.*

*2. En la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables sino considerados como un todo.*

*3. Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.*

*4. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. (...) es esencial experimentar la realidad tal como otros la experimentan” (p.20).*

Por otro lado, el diseño escogido para esta investigación es **No Experimental**. Se entiende por este diseño a toda:

“aquella que se realiza sin manipular deliberadamente la variable, es decir, es una investigación donde no se modifican intencionalmente las variables independientes. En la investigación experimental se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos...no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables

independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron” (Hernández, 1992).

Por su parte, el estudio **Descriptivo**: “tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en los que se manifiestan una o más variables...nos presentan un panorama de una o más variables en uno o más grupos de personas o indicadores en determinados momentos...son por lo tanto estudios puramente descriptivos, que cuando establecen hipótesis, estas son también descriptivas” (Hernández, Fernández & Baptista, 1992).

### ***UNIDAD DE ANÁLISIS***

El objeto de estudio de la investigación será el análisis de las transcripciones de entrevistas realizadas a personas despedidas del sector público, debido a una tendencia política manifiesta. Tales transcripciones serán el producto de una entrevista semiestructurada (Ver Anexo F) que será grabada en su totalidad y, posteriormente, transcrita literalmente.

### ***POBLACIÓN Y MUESTRA***

Todo trabajador despedido de empresas del Sector Público, por mostrar una tendencia política manifiesta, en Venezuela, durante el periodo 2003- 2004.

La **muestra** será **No Probabilística** ya que “la elección de los objetos no depende de que todos tienen la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión de un investigador o grupo de encuestadores” (Hernández, 1992. p. 231).

La estrategia que se utilizará será el **muestreo** por **Bola de Nieve**, la cual consiste en la siguiente estrategia: a medida que se aplique el test a los individuos despedidos del Sector Público, se le pide a las personas que indiquen otros individuos en ese grupo que estén en la misma posición para continuar el proceso de aplicación del test. Entonces se aplica el material a nuevos individuos y se continúa del mismo modo hasta que obtengamos una muestra que cumpla con los criterios cualitativos de saturación (Hernández, 1992).

El límite de recolección de la muestra se estableció siguiendo el criterio de muestreo teórico, tomando como punto de corte el criterio de saturación. La saturación ha sido definida por Glaser y Strauss (1967) como “el criterio con el que se juzga cuándo



detener el muestreo de los diferentes grupos pertenecientes a una categoría” (p. 61), en tanto se entiende que no es necesario la recolección de nuevos datos adicionales, pues los hallazgos disponibles ya comienzan a hacerse repetitivos (Glaser y Strauss, 1967; Taylor y Bogdan, 1996; cp. Rodríguez, 2002).

### ***VARIABLES: DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL***

#### ○ **Acoso Psicológico Laboral (Mobbing):**

##### **Definición conceptual**

Piñuel & Zabala (2001) define el Acoso Psicológico laboral como “el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr la aniquilación u obstrucción y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos. Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos”.

##### **Definición operacional:**

Percepción de los entrevistados sobre la utilización continua de diversos mecanismos, por parte de los miembros de las empresas del sector público, con una tendencia política a favor del gobierno, generando un clima de conflictos y divisiones, hasta el punto de sentirse forzados a renunciar o ser despedidos.

#### ○ **Tendencia Política:**

##### **Definición conceptual**

El Diccionario de la Real Academia Española (2004) define tendencia política como la actividad que realiza el ciudadano cuando interviene en los asuntos políticos con su opinión, con su voto, o de cualquier otro modo dependiendo de su pensamiento a favor o en contra del gobierno.

##### **Definición Operacional**

Manifestación explícita sobre la inclinación política a favor o en contra del gobierno de turno, que provoca el enfrentamiento de las personas por diferencias de pensamiento.

A partir de estas definiciones, se entiende **Acoso Psicológico Laboral (mobbing) como consecuencia de la tendencia política manifiesta** al continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, dependiendo de su postura política a favor o en contra del gobierno, en situaciones de instituciones públicas o privadas en el que miembros o militantes de una tendencia política oficialista u opositora hostigan o amenazan a otros trabajadores de la tendencia política opuesta.

- **Temas**

### **Definición Conceptual**

Frase o idea que agrupa un conjunto de significados cuyo contenido son análogos y que refieren a los objetivos de la investigación

.

### **Definición Operacional**

El tema corresponde a una categoría verbal, en la que se engloban contenidos similares de los reportes realizados por los entrevistados despedidos del sector público, luego de ser evaluados y agrupados por tres personas independientes (triangulación de información).

## ***INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS***

Dado que en nuestro país el Acoso Psicológico Laboral es un tema que no ha sido tratado con profundidad, y que el instrumento creado para estudiar El Acoso Psicológico Laboral (LIPT) no mide con exactitud situaciones de Acoso Psicológico Laboral por política, se procedió a la creación de un instrumento adecuado para el fin del estudio.

El instrumento, resultado de un instrumento inicial que fue evaluado o sometido a un análisis por jueces expertos (ver procedimiento), consistió en una entrevista semi-estructurada, compuesta de dos partes:

### **Parte I**

La primera parte del instrumento estuvo compuesto por preguntas cerradas, organizadas de la siguiente forma (ver anexo F):

### **Características Sociodemográficas:**

**Sexo:** cuya finalidad es determinar si el Acoso Psicológico Laboral por tendencia política tuvo alguna relación con el sexo de los empleados, es decir, si se fue o no mas acosado laboralmente por ser hombre o mujer.

Se incluyeron dos categorías de respuesta: Masculino, Femenino.

**Edad:** buscando identificar el rango de edad de los entrevistados que sufrieron Acoso Psicológico laboral por política.

**Estado Civil:** conocer la condición de los entrevistados

Se incluyeron como categorías de respuesta: soltero, casado, viudo, divorciado.

**Lugar de residencia:** se busco identificar si los entrevistados despedidos del Sector Público, se residenciaban dentro o fuera de la Gran Caracas.

**Numero de hijos:** cantidad de niños que dependen directamente de los entrevistados y que pudieron verse afectados por los despidos por tendencia política.

### **Características educativas y laborales :**

**Tipo de empresa:** conocer la naturaleza de las empresas de las que fueron despedidos los entrevistados, y desechar aquellas entrevistas de individuos despedidos de empresas privadas, por encontrarse fuera del marco muestra.

Se coloco como categoría de respuesta: pública, privada.

**Experiencia laboral:** experiencia de los entrevistados dentro del mundo laboral, áreas por las que han pasado y conocimientos sobre los mismos.

**Nivel de instrucción:** En esta sección se busca reflejar el nivel de educación formal, obtenidos por los entrevistados.

**Cuando fue despedido:** fecha o mes y años exactos en el que fueron desincorporados los entrevistados del mundo laboral

**Recibió alguna amenaza antes durante o después del despido:** se busca identificar que tan continuas fueron las amenazas a los entrevistados dentro de las empresas del sector público, por mostrar una tendencia política en contra del gobierno.

**Trabaja actualmente:** conocer si los entrevistados han logrado superar su condición de despedidos del sector público.

## PARTE II

La segunda parte del instrumento estuvo compuesta por preguntas abiertas, dirigidas por las tesisistas, donde los entrevistados tendrían la libertad de expresar las situaciones vividas antes durante y después de su despido.

Es importante resaltar que durante la realización de las entrevistas no se preguntó a los entrevistados sobre su tendencia política, sino que esta condición era reportada a lo largo de misma. La segunda parte estuvo compuesta de la siguiente forma (ver anexo F):

- **¿Cómo ocurrió el despido?:** en este punto, el entrevistado relata de forma general, qué le ocurre dentro de la empresa hasta llegar al momento del despido y cómo ocurre este último.
- **Experiencia laboral antes de la penetración política en las empresas del sector público:** aquí se busca que el entrevistado relate como era su experiencia dentro de la empresa, en cuanto a clima laboral, relación con superiores y compañeros, asignación de tareas, acceso a información, etc.
- **Cambios dentro de las empresas del Sector Público, una vez que ocurre la penetración de la política:** en este punto se busca obtener información acerca de cuales fueron los cambios observados por el entrevistado hacia él o hacia sus compañeros, una vez que la política comienza a ser parte de las empresas del Sector Público, en cuanto a trato, cantidad de trabajo, comunicación, relación con compañeros y superiores, acceso a información, etc; y como esto crea de la misma forma cambios a nivel familiar, de amistades, emocional, etc.
- **Consecuencias del despido:** busca obtener información acerca de las consecuencias que ha tenido el despido en la vida de los entrevistados, a nivel familiar, amigos,

relaciones con aquellos que eran sus superiores y compañeros, economía, estabilidad, laboral, etc.

- **Expectativas a futuro**: se busca conocer cuales son las expectativas de los entrevistados, luego de las experiencias descritas durante las entrevistas en cuanto al entorno laboral, social, familiar, y de país.

### **Estrategia de Análisis**

Existen diversos sistemas como pueden ser realizados los análisis de contenido. Entre ellos, pueden citarse la definición de Berelson (1952, p. 18 cp Pérez, 1994, p. 135; cp. Rodríguez, 2002), para quien describe el análisis de contenido “una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cualitativa del contenido manifiesto de las comunicaciones con el fin de interpretarlas”. Para Fox (1994, p. 134; cp. Rodríguez, 2002), corresponde a “un procedimiento para la categorización de datos verbales y de conducta con fines de clasificación, resumen y tabulación”. De la misma forma, Krippendorff (1990, p. 28; cp. Rodríguez, 2002) lo define como: “técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto”.

Por último, Bardin (1986), lo define como:

“conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones que aportan procedimientos sistemáticos y objetivos del contenido de los mensajes, para obtener indicadores, cualitativos o no, que permitan la inferencia de los conocimientos relativos a las condiciones de producción y recepción de los mensajes”(p.13).

El análisis de contenido es una herramienta técnica a la que puede ser tratada de diferentes formas. Altamente cambiante, puede ser utilizado para el análisis a un nivel sintáctico, semántico, pragmático (Navarro y Díaz, 1995, en: Delgado y Gutiérrez, 1995; cp. Rodríguez, 2002); al mismo tiempo, puede ser utilizada con diferentes espectros de amplitud en sus unidades de variable, tales como el análisis de palabras y análisis temático, entre otros (Bardin, 1986).

Respecto al análisis temático Bardin (1986) comenta:

“Hacer un análisis temático consiste en localizar los “núcleos de sentido” que componen la comunicación y cuya presencia, o la

frecuencia de aparición, podrían significar algo para el objetivo analítico elegido” (p.80).

El análisis de contenido temático tiene como finalidad identificar los sentidos que subyacen a datos comunicativos, a partir de los cuales sea posible realizar interpretaciones de valor empírico y teórico. Trabaja con unidades temáticas, por lo que esta sujeto a elementos específicos. En primer término, tal como plantea Bardin (1986) “la descomposición (del tema) depende del nivel de análisis y no de las manifestaciones formales regladas”(p.80), es decir, al realizar un análisis de contenido temático, el proceso está en función de los “núcleos de sentido” dentro del nivel de análisis establecido, y no en prescripciones formales como puede operar el análisis de unidades lingüísticas. De esta forma, los temas analizados pueden variar en extensión y complejidad de la frase sin que se produzca la variación del sentido.

En el caso del análisis de contenido cualitativo, la naturaleza del análisis determina la identificación, por presencia o ausencia, de las unidades temáticas y no la utilización de estudios de frecuencia o cualquier proceso de conteo.

Bardin (1986) comenta que el proceso puede ser descrito en función de tres fases generales: (a) preanálisis; (b) explotación del material; (c) tratamiento e interpretación de los resultados obtenidos. La aplicación de tales fases en el curso de este estudio se describe detalladamente en el apartado de procedimientos.

La elección de la técnica de análisis de contenido temático para el presente estudio se debe al hecho de que esta técnica parece ser la más indicada para la aproximación ordenada y sistemática a los reportes derivados de las entrevistas semi-estructuradas realizadas a personas despedidas del sector público, debido a una tendencia política manifiesta que no han sido previamente estudiadas con otras estrategias sistemáticas, por lo que se desea realizar un aproximación de tipo exploratorio y descriptivo en la que sean las propias personas quienes introducen los contenidos que perciben como más relevantes del fenómeno (Bardin, 1986; Haaga, 1997 ; cp. Rodríguez, 2002).

Haaga (1997) ha comentado que la técnica de análisis de contenido tiene al menos dos ventajas respecto a otros métodos de evaluación de productos cognitivos. La primera es que tiende a mostrar menor reactividad por parte de las personas sometidas a análisis; la segunda ventaja reside en que no se restringe a individuos que han finalizado un proceso completo de evaluación. Por su parte, Lee y Peterson (1997), señalan como una ventaja de esta técnica es la posibilidad de acceder a contenidos psicológicos relevantes de un modo

que, con a través de otras vías de abordaje sería imposible. Al mismo tiempo, si se tiene a la mano datos adecuados, es posible la realización de investigaciones retrospectivas. Además, el análisis de contenido permite realizar estudios que van más allá del simple análisis de los procesos individuales, mostrando la habilidad de evaluar variables contextuales, tales como procesos psicológicos bajo condiciones específicas, como puede ser la vivencia de despido por motivos políticos dentro de un conjunto de empleados de una organización, posibilidad que está excluida en otras técnicas analíticas.

Sobre la utilidad del análisis de contenido para el análisis de datos verbales, Lee y Peterson (1997) argumentan la utilidad de esta técnica en los siguientes términos:

“lo que hace al análisis de contenido algo más que una impresión clínica de un texto son las especificaciones del investigador sobre las reglas usadas para hacer inferencias (...) en este sentido, el análisis de contenido no difiere en principio de otros métodos de investigación, incluso cuando los datos iniciales son datos archivados (Vg.: recogidos para otro propósito o en ocasiones por otro investigador)” (p. 960)

Comentan estos mismos autores que el elemento crucial para la selección de esta técnica para el análisis de datos, tal como es el caso de la transcripciones de entrevistas semi-estructuradas, realizadas a personas despedidas del sector público, debido a una tendencia política manifiesta, es el carácter de adecuación presentado por el material textual. El material se considera adecuado cuando el contenido textual permite apreciar con claridad el registro sistemático de variables psicológicas. Es por eso que en este sentido “datos recolectados con propósitos clínicos o investigativos pueden ser adecuados para el análisis de contenido” (p. 961).

Por todas estas razones se consideró a la técnica de análisis de contenido como un recurso apropiado para la evaluación de las transcripciones de entrevistas semi-estructuradas, de la presente investigación.

## ***PROCEDIMIENTO***

La fase inicial de la presente investigación estuvo compuesta de la fase de preparación, la cual se caracterizó por la revisión de la literatura teórica y metodológica que guiaría las acciones posteriores. En esta fase se precisó el problema y el diseño de investigación, estableciéndose el propósito de analizar las transcripciones de entrevistas

semi-estructuradas, realizadas a personas despedidas del sector público, debido a una tendencia política manifiesta.

Luego, se realizó un modelo de entrevista, para ser validado por Jueces Expertos, compuesto por un grupo de especialistas en el campo metodológico, laboral y psicológico quienes emitieron sus juicios sobre el instrumento de evaluación desarrollado. (Ver Anexos B y C) Mediante este proceso, los Jueces Expertos podrían expresar si el instrumento permitiría obtener información requerida, si los ítems eran explícitos o no y podrían aportar recomendaciones para mejorar el instrumento. De esta manera el instrumento fue revisado y orientado por la Licenciada Claudia Peña, profesora de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, la Abogada Maria Gabriela Cuevas, especialista en el área de Derechos Humanos y miembro del Centro de Derechos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello, quien prestó ayuda legal a personas despedidas del sector público por tendencia política, la Psicóloga Cristina Pérez, miembro del Centro de Asesoramiento y Desarrollo Humano (CADH), el Profesor Juan Carlos Romero, Coordinador de la Unidad de Psicología del Parque Social Manuel Aguirre, S.J., director del Postgrado de Psicología Clínica Comunitaria de la UCAB, así como profesor de la Cátedra de Psicología Clínica del 5to año de Psicología de la UCAB. Adicionalmente, se contó con la orientación metodológica del Licenciado Pedro Rodríguez, profesor de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello y Psicólogo de la Unidad de Psicología Parque Social Manuel Aguirre S.J.

Las recomendaciones realizadas se centraron en la redacción de los reactivos originales de la entrevista Semi-Estructurada, caso en el cual se hicieron las modificaciones pertinentemente sugeridas por los Jueces Expertos (Ver Instrumento definitivo en el Anexo D).

Una vez finalizado el proceso de validación del instrumento, se procedió a contactar a las personas a las que se les realizaría la entrevista por vía telefónica y correo electrónico. También, se contó con la colaboración de especialistas en el área de Derechos Humanos y familiares que tenían contacto directo con individuos cuyas características correspondían con el perfil de la muestra. Es importante resaltar que tanto el lugar como la hora de la entrevista, serían seleccionados por los entrevistados. Se les explicó previamente que las entrevistas se realizarían de manera anónima, y que cualquier información que no quisieran fuese revelada, sería modificada por su seguridad.

Cabe destacar, que dado a que el despido de los entrevistados no ocurre en un mismo momento, es decir, por la misma causa, se realizaron ajustes a las preguntas dos y tres al



momento de formular a los entrevistados las preguntas de la entrevista, ajustando el contenido a las características personales de cada entrevistado.

Para cerrar cada una de las entrevistas, se les permitió a los entrevistados aportar un mensaje final, a partir de sus experiencias, para todas las personas que leyeran el presente estudio (Ver Anexo G); y se les entregó un folleto informativo sobre el Acoso Psicológico Laboral (Ver Anexo H)

Al llegar a la entrevista número 14 se apreció que el criterio de saturación de la muestra se cumplía satisfactoriamente, en la medida que, tal como lo indica dicho criterio, los contenidos reportados por los entrevistados comenzaban a introducir importantes redundancias sobre su percepción del tema estudiado. La importancia de cumplir este criterio consistía en la necesidad de asegurar las condiciones de exhaustividad, representatividad, homogeneidad y pertinencia planteados por Bardin (1986) como requisitos indispensables para el análisis de contenido. En este punto, se decidió finalizar la fase de entrevistas.

Una vez finalizada las entrevistas, se procedió a la transcripción literal de las mismas. Dicho proceso consistió en la escucha sistemática de los cassettes utilizados durante la entrevista y su transcripción en el programa Word de Microsoft ®.

Respecto a la estrategia de análisis de los resultados se decidió por la utilización de la técnica de análisis de contenido temático, por ser una técnica apta para el tratamiento de las transcripciones (Bardin, 1986; Lee y Peterson, 1997; cp. Rodríguez, 2002). Puesto que existen diferentes sistemas analíticos (Bardin, 1986; Lee y Peterson, 1997; cp. Rodríguez, 2002), una vez estudiadas las ventajas y limitaciones de los sistemas disponibles, se decidió el sistema de análisis de contenido temático para datos cualitativos planteado por Bardin (1986), el cual consta de un total de 3 fases cronológicas, a saber: 1. el preanálisis; 2. la explotación del material; 3. el tratamiento e interpretación de los resultados obtenidos.

### ***EL PREANÁLISIS***

El preanálisis es descrito por Bardin (1986) como la:

“fase de organización propiamente dicha. Corresponde a un período de intuiciones. Tiene por objetivo la operacionalización y la sistematización de las ideas de partida para poder llegar a un sistema preciso e desarrollo de las operaciones sucesivas, a un plan de análisis” (p71).

Esta fase se inició con el establecimiento de una mayor familiarización con las entrevistas realizadas y la transcripción de las mismas, tal como se comentó en párrafos precedentes. En esta fase, se realizó una lectura exhaustiva de todas las transcripciones, asignándoseles, además, códigos por sujetos y realizando modificaciones puntuales (tales como cambio de nombres e Instituciones), con el fin de cumplir con el propósito de proteger la identidad real de los sujetos que participaron en el proceso de entrevista.

Este proceso de lectura y familiarización dio lugar a la generación de las primeras categorías generales que orientarían la investigación (descritas como Metacategorías), las cuales fueron un primer intento por ordenar internamente el corpus general de las entrevistas. Originalmente, tales categorías correspondían con las preguntas de la entrevista semi-estructurada. Después de sucesivas modificaciones y ajustes, las Metacategorías resultantes se redujeron a un total de cinco, los cuales tendían a agrupar los contenidos temáticos presentes. Estas categorías fueron: amedrentamiento, factor político en lo laboral, temas organizacionales, efectos psicológicos y físicos ante situación laboral y consecuencias varias.

### ***LA EXPLOTACIÓN DEL MATERIAL***

Esta fase consistió en el proceso de análisis propiamente dicho. Esta fase es definida por Bardin (1986) como: “la administración sistemática de las decisiones tomadas. (...) consiste esencialmente en operación de codificación, descomposición o enumeración en función de consignas formuladas previamente” (p. 76). Por tratarse de un análisis de contenido temático, el proceso de codificación no implicó el establecimiento de frecuencias o cualquier otro tipo de índices cuantitativos. Tal como propone Bardin (1986) “se puede decir que lo que caracteriza al análisis cualitativo es que la inferencia –cada vez que se hace– está basada en la presencia del índice (tema, palabra, personaje, etc.) no en la frecuencia de su aparición”(p.88). Específicamente, el objetivo de esta fase fue la identificación exhaustiva de los diferentes temas presentes a lo largo de los diferentes reportes de los entrevistados durante las entrevistas.

Así, el primer criterio de esta fase consistió en la organización de todo el material transcrito en un formato donde los contenidos fueron numerados y listados en una columna vertical que incluía: Nombre del tema, Verbatim y un breve análisis (Ver Anexo I). Los contenidos pasaron a ser ordenados, entonces, ya no en función de las transcripciones originales por cada sujeto, sino en función de temas independientes que agrupaban las

similitudes temáticas de los diferentes sujetos que participaron en las entrevistas previamente realizadas. Esto dio como consecuencia la “aparición” de los diferentes temas.

Al culminar el primer intento de codificación se obtuvieron 83 temas. Durante la fase de triangulación de los temas obtenidos por cada uno de los tres analistas independientes, estos fueron reducidos a un total de 74 temas, pertenecientes a cada una de las cinco categorías temáticas establecidas durante el preanálisis.

### ***TRATAMIENTO DE RESULTADOS E INTERPRETACIÓN***

La última fase del análisis de contenido temático correspondió con la realización de una breve descripción de los contenidos de cada uno de los temas, y la triangulación de la información, a fin de comparar las categorías y temas obtenidos, que tuvieran la posibilidad de ser fundidas en temas y categorías más generales, sin que se perdiera el sentido de las mismas.

Una vez que se dispuso del total de las categorías temáticas obtenidas a través de la transcripción de las entrevistas aplicadas, se consideraron los diferentes hallazgos previos en la investigación psicosocial y procedió a realizar una discusión de los hallazgos encontrados.

Por último, se procedió a editar la matriz de análisis de contenido para cada una de las historias analizadas. Para la edición final de las matrices de contenido. El criterio seguido consistió en la condensación de los contenidos discutidos. Esto obedeció a dos razones, una práctica y la otra ética. En el orden práctico, al ser resumidas en los temas centrales, obviando el desarrollo con el que se encontraban originalmente las entrevistas si bien pierde el orden en el que era llevada la entrevista y se iba obteniendo las percepciones de los entrevistados, parece ganar algo de claridad y condensación para el lector interesado en su lectura. En el orden ético, la edición permitió disminuir la presencia de contenidos específicos tratados durante las sesiones, a la vez que se buscaba mantener la mayor fidelidad a los registros originales.

## ***FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN Y CONSIDERACIONES ÉTICAS***

- **FACTIBILIDAD**

Esta investigación pudo llevarse a cabo, aun cuando en Venezuela no existen investigaciones anteriores acerca del tema, ya que la presencia del Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) es claramente identificable a raíz del clima de confrontación que presenta el país, a través de la gran cantidad de despidos y amenazas, hostigamiento, etc., hacia los trabajadores pertenecientes a empresas públicas por la tendencia política que puedan presentar.

Por otra parte, se contó con información proveniente de Internet y de material bibliográfico traído del exterior (España), dado que en Europa hace ya mucho tiempo se han venido realizando investigaciones constantes y existe gran cantidad de instituciones que se encargan de velar por la protección de los trabajadores en contra del Mobbing.

En cuanto al costo del estudio, se invirtió en material para la realización de las entrevistas como hojas, impresiones, y el dinero invertido para los traslados dentro del Área Metropolitana (Caracas).

También, se contó con el apoyo (en cuanto a información y el posible acceso a personas afectadas por Mobbing) unidad de psicología del Parque Social Manuel Aguirre, S.J; y el Centro de Derechos Humanos (CDDHH) de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

Por lo tanto la investigación resultó interesante dado que existen pocos estudios similares y se pudo aportar información útil para el análisis de los efectos de este fenómeno, sus consecuencias y tratamiento posterior.

- **CONSIDERACIONES ETICAS**

En esta investigación se procuró ser lo más objetivo posible en la recolección y análisis de los datos. Se buscó estudiar el fenómeno realizando observaciones no participantes, es decir, estando en contacto con lo observado pero ajeno a la situación estudiada (espectador).

Al momento de realizar las entrevistas, se respetó el anonimato de los entrevistados, lo que facilitó la obtención de información y evitar consecuencias posteriores hacia los encuestados, que pudieran provocar el afianzamiento del fenómeno. Los datos de las

entrevistas fueron presentados tal como se obtuvieron, modificando, únicamente, los nombres de personas y empresas que podrían poner en riesgo tanto la seguridad de estos como la de los entrevistados; al igual que los datos previos a la investigación, en otros países.

Del mismo modo se respetaron los derechos de autor en cuanto a la información adquirida a través de libros, entrevistas con expertos, información proporcionada por los medios de comunicación e Internet.

Por último, la investigación permitirá que empresas y organizaciones públicas evalúen detalladamente los problemas que surgen a nivel de sus empleados y que repercuten en la productividad y el clima laboral. Además, podrá incentivar al Estado venezolano a tomar en cuenta el tema de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) para luego incorporar leyes confiables que protejan al trabajador del Acoso Laboral, y aún cuando no se logre esto, los sindicatos podrían incorporarlos en los Convenios Colectivos y el estudio ayudará a motivar la creación de Instituciones que puedan difundir más información, ofrecer asesoramiento, etc.

## VI. ANALISIS

El procesamiento de los datos se realizó a través de un análisis de contenido temático de 14 transcripciones de entrevistas. El análisis de contenido tiene como finalidad el derivar un conjunto de temas que encontrados en un material textual, en este caso, las transcripciones de las entrevistas realizadas. Para el análisis se utilizó el sistema de análisis de contenido temático para datos cualitativos planteado por Bardin (1986).

El procedimiento analítico consistió en las siguientes etapas: (a) preanálisis; (b) explotación del material; (c) tratamiento e interpretación de los resultados obtenidos. La puesta en práctica de estas fases se encuentra detallada en el apartado de procedimientos del marco metodológico.

### ***CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA***

La muestra de transcripciones de las entrevistas analizadas tuvo las siguientes características que se resumen en el cuadro 1:

***Tabla 2. Características Sociodemográficas de la muestra***

<b>NOMBRES</b>	<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>EDO. CIVIL</b>	<b>N° DE HIJOS</b>	<b>LUGAR DE RESIDENCIA</b>
Mónica	F	53	Casado	5	Gran Caracas
Andrés	M	55	Casado	3	Gran Caracas
Vicente	M	45	Casado	1	Gran Caracas
Rosa	F	39	Casado	1	Gran Caracas
Ana	F	31	Soltero	0	Gran Caracas
Jorge	M	44	Casado	1	Gran Caracas
Julián	M	54	Casado	2	Gran Caracas
Tatiana	F	51	Casado	2	Guatire
María	F	59	Soltero	1	Gran Caracas
Juan	M	36	Casado	0	Gran Caracas
Rosbel	F	47	Divorciado	1	Gran Caracas
Marcos	M	43	Casado	1	Gran Caracas
José	M	53	Concubinato	3	Gran Caracas
Valeria	F	36	Divorciado	1	Gran Caracas

El cuadro 1 muestra como de las 14 transcripciones realizadas, 7 correspondieron con sujetos femeninos y 7 a sujetos masculinos. La edad de las personas entrevistadas se encontraba ubicada entre los 31 y los 59 años de edad. El estado civil de los entrevistados estuvo comprendida por 9 personas casadas, 2 solteros, 2 divorciados y una persona que vive en concubinato. Todas, menos una, residen en la Gran Caracas. La cantidad de hijos de los entrevistados oscilo entre cero (0) y cinco (5).

La fecha de realización de las entrevistas estuvo comprendida entre Mayo de 2005 y Junio de 2005. El número de horas utilizadas para la administración de las entrevistas fue de 21 horas, es decir, se invirtió, aproximadamente, una hora y media para cada entrevistado. Es importante destacar que para el momento de las entrevistas, la totalidad de las personas de la muestra ya se encontraban fuera de las empresas de la Administración pública.

**Tabla 2. Características Educativas y Laborales de la muestra**

NOMBRES	TIPO DE EMPRESA	EXP. LABORAL	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	FECHA DE DESPIDO	AMENAZAS ANTES DURANTE O DESPUES DEL DESPIDO	TRABAJA
Mónica	Pública	21 años en la administración pública	Doctorado	Ene-05	Si	si
Andrés	Pública	29 años en la administración pública	Ingeniero	Abr-03	no	si
Vicente	Pública	19 años en la administración pública	Ingeniero	Abr-03	no	si
Rosa	Pública	15 años en la administración pública	Maestría	Abr-04	si	si
Ana	Pública	10 años en la administración pública	Maestría	Nov-04	si	si
Jorge	Pública	22 años en la administración pública	Especialización	Mar-04	si	si
Julián	Pública	5 años en la administración privada y 20 años en la administración pública	Ingeniero	Ene-03	no	si
Tatiana	Pública	15 años en la administración pública	Licenciado	May-04	Si	no
María	Pública	11 años administración privada; 10 años administración pública	3 años de carrera universitaria sin culminar	Abr-04	si	no
Juan	Pública	10 administración privada y 2 años en la administración pública	Abogado	Abr-04	Si	si

Rosbel	Pública	28 años en la administración pública	Maestría	Nov-03	si	si
Marcos	Pública	19 años en la administración pública	Maestría	Oct-03	si	si
José	Pública	17 años en la administración privada y 10 años en la administración pública	T.S.U	Mar-05	si	Si
Valeria	Pública	14 años en ejercicio libre de la profesión y 4 años en la administración pública	Abogado	May-04	si	Si

El cuadro 2 muestra como la totalidad de las personas entrevistadas provenían de empresas del Sector Pública. De la misma forma, se observa como la mayoría de las personas tenía más de 10 años haciendo carrera administrativa dentro de las empresas públicas. Todas las personas, menos 2, eran profesionales con carreras universitarias y, en algunos casos, con Maestrías y Doctorados. Los despidos y las renunciaciones de los entrevistados ocurre entre Enero de 2003 y Marzo de 2005, concordando con momentos políticos críticos en el país. También puede observarse como de las 14 personas entrevistadas, 11 reportaron haber sido amenazadas antes, durante o después de su despido. Finalmente, 12 personas reportaron estar trabajando en la actualidad bien por cuenta propia o en nuevos puestos de trabajo, dentro de otras empresas.

### ***ANÁLISIS DE CONTENIDO TEMÁTICO***

A partir de la aplicación del sistema de análisis de contenido temático propuesto por Bardin (1986) se derivaron un total de 74 temas presentes en las transcripciones, los cuales fueron agrupados en 5 categorías contextuales generales. Los temas, agrupados en los respectivos temas generales, fueron los siguientes:

#### **T1. AMEDRENTAMIENTO**

- T1.1 Renunciaciones producto de la presión.
- T1.2 Descalificación pública.
- T1.3 En algunos casos, no existe reporte de amenazas previas al despido.
- T1.4 Percepción de amenazas veladas.
- T1.5 Percepción de malignidad en las intenciones.



- T1.6 El acoso se genera entre los miembros militantes del partido de gobierno.
- T1.7 La superioridad era una protección ante la amenaza.
- T1.8 Subordinados y compañeros del gobierno intentaban interceder a su favor.
- T1.9 Intimidación y Amenazas explícitas.
- T1.10 Coacción.
- T1.11 Suspensión de todos los beneficios.
- T1.12 Sensación de control.
- T1.13 Bromas entre compañeros, burlas, etc.
- T1.14 Aislamiento Físico, Exclusión de Actividades y de Información.
- T1.15 Información a través del rumor.
- T1.16 Degradación.
- T1.17 Lo político se convierte en tabú.
- T1.18 Comprensión del temor a represalias.

## **T2. FACTOR POLITICO EN LO LABORAL**

- T2.1 El despido es interpretado como evidentemente político.
- T2.2 El despido viene de arriba.
- T2.3 Artilugio jurídico. Política encubierta.
- T2.4 Evidente politización del espacio laboral.
- T2.5 Los momentos de mayor dificultad ocurren asociados a momentos políticamente críticos.
- T2.6 Presión para participar políticamente a favor del gobierno.
- T2.7 Conflicto entre compañeros de trabajo por el tema político.
- T2.8 Desconfianza hacia las instituciones.
- T2.9 El gobierno capitaliza la pobreza, la miseria, el racismo y el odio social.

## **T3. TEMAS ORGANIZACIONALES**

- T3.1 Irregularidad en el despido.
- T3.2 Los elementos organizacionales son sustituidos por prioridades políticas.
- T3.3 Los criterios de selección obedecen a la lealtad política o al compadrazgo.
- T3.4 La organización era percibida como poco jerarquizada, horizontal y flexible.
- T3.5 Las relaciones previas al conflicto eran amistosas.
- T3.6 Previo al conflicto la empresa era bastante técnica / Valor de la meritocracia.

- T3.7 Una carrera continua de éxitos o ascensos.
- T3.8 Percepción de las debilidades de la administración pública.
- T3.9 Burocratización, Incompetencia y autoritarismo como nuevos valores percibidos.
- T3.10 Amplia sensación de estabilidad en la organización, que cambia abruptamente.
- T3.11 Acciones que no se habían visto en la administración pública.
- T3.12 Las relaciones se intentaban despolitizar.
- T3.13 Ruptura de las cadenas de supervisión. Limbo administrativo.
- T3.14 La evaluación del trabajo ocurre con criterios políticos.
- T3.15 No se cumple período de preaviso.
- T3.16 Rechazo a volver a la administración pública.
- T3.17 Fuertes lazos de unión entre compañeros.

#### **T4. EFECTOS PSICOLOGICOS Y FISICOS ANTE SITUACION LABORAL**

- T4.1 Confusión e Incertidumbre.
- T4.2 Reporte de diferentes dificultades adaptativas.
- T4.3 “No me arrepiento de nada”.
- T4.4 Se rescata la fuerza personal en la adversidad.
- T4.5 Apoyo familiar.
- T4.6 No reporta cambios con la familia extendida con una tendencia política a favor del gobierno.
- T4.7 Afecto disfórico.
- T4.8 Necesidad de tratamiento en Salud Mental.
- T4.9 El apoyo de los amigos es también un apoyo ideológico.
- T4.10 Una pérdida que no tiene reparación.
- T4.11 Diversas reacciones somáticas.
- T4.12 Temor por el efecto emocional y de seguridad de la familia.
- T4.13 Los atenuantes de la angustia son económicos.
- T4.14 Expectativas positivas respecto al país.
- T4.15 Desánimo ante la partición política futura de “otros”. Panorama negativo.
- T4.16 Sentimiento de combatividad ante el empleador.
- T4.17 Consideración de la agresión como algo normal.
- T4.18 Distancia, reproche y lástima por los amigos que quedaron dentro.

T4.19 Construcción de un sentido de lucha por temas generales, valores e ideales.

T4.20 Reinterpretación positiva del despido.

## **T5. CONSECUENCIAS VARIAS**

T5.1 Búsqueda de nuevas fuentes de ingreso.

T5.2 Desmejora de la Calidad de vida.

T5.3 El despido implica también efectos negativos sobre otras áreas o actividades.

T5.4 Desempleo. Ayuda por parte de amigos y familiares.

T5.5 Veto y estigmatización a partir del despido.

T5.6 Crítica familiar o social por haber firmado.

T5.7 Pérdida de la seguridad y estabilidad del sector público.

T5.8 Se mantienen los vínculos con otras personas despedidas.

T5.9 Ruptura de relaciones con compañeros de trabajo.

T5.10 Sensibilización ante la vivencia de otros compañeros.

T5.11 Se construyen expectativas en base al mejoramiento de la condición de vida.

## ***DESCRIPCIÓN DE LOS TEMAS INFERIDOS A PARTIR DEL ANÁLISIS DE CONTENIDO TEMÁTICO***

A continuación se presenta el análisis de los 74 temas obtenidos a partir del análisis de contenido temático de las entrevistas semi-estructuradas realizadas a personas despedidas del sector público, debido a una tendencia política manifiesta.

Con la finalidad de facilitar su lectura y comprensión, se presentará una breve descripción de cada categoría y temas que la componen, seguido de una definición más detallada, acompañada, en la mayoría de los casos, de algunos verbatim que ilustren las mismas.

Por consideraciones éticas, y seguridad de los entrevistados, los nombres de los entrevistados y las instituciones presentados a continuación han sido modificados.

### **T1. AMEDRENTAMIENTO**

Corresponde al conjunto de técnicas y acciones llevadas a cabo planificadamente por superiores y compañeros de trabajo dentro de empresas del sector público, con el objetivo político de alcanzar un estado de ánimo (miedo colectivo) que inmovilice a los

empleados. El principal medio utilizado es la creación y manipulación de situaciones y estados de temor, angustia y miedo.

### **T1.1 Renuncias producto de la presión**

Hace referencia a como, a partir de la recolección de firmas para el referéndum revocatorio, los empleados comienzan a notar diferencias en su ambiente de trabajo y la utilización de mecanismos indirectos que buscan generar presión hasta el punto en que la única solución es la salida de la empresa.

El contenido de renuncias producto de la presión, agrupa el conjunto de medidas utilizadas por las empresas del sector público, para obtener la renuncia de los empleados que participaron en la recolección de firmas para el referéndum revocatorio presidencial, como por ejemplo la desmejora del personal, amenazas directas por discernir políticamente del gobierno, presiones continuas que logran la renuncia del empleado producto de mayores beneficios generados por otras actividades, restricción de la libertad de acción y movimiento dentro de la empresa y el planteamiento de la renuncia como alternativa, a cambio de recibir sus prestaciones con rapidez.

Un reporte que ilustra vívidamente esta situación es el caso de Marcos, quien considera que su despido fue de tipo indirecto, ya que, paso de ocupar una división elitescas (...) donde de ser el encargado, coordinador, el jefe de división encargado, lo pasaron a atender en otra unidad [una biblioteca pública], en una sala de c., que no tenía relación con el cargo ocupado, a atender a estudiantes y guardar libros al final de la tarde, y en una ocasión, le incluyen como parte de las funciones el guardar carteras, a lo cual se rehúsa.

### **T1.2 Descalificación Pública**

Esta categoría alude a como las firmas para el referéndum revocatorio fueron utilizadas como arma para amedrentar y descalificar a empleados, tanto dentro como fuera de las empresas, dándolas a conocer públicamente, para lograr que los empleados se sintieran desprotegidos.

Esta categoría refleja la utilización de comunicaciones internas de las empresas del sector público (carteleros y emails), para la publicación de las listas de firmantes para el referéndum revocatorio presidencial, lo que da inicio a una serie de amenazas, agresiones tanto oral como de forma escrita, descalificaciones verbales, calumnias a través de medios

de comunicación impresos externos a la organización y el rechazo de compañeros de trabajo por tendencia política. También, hace alusión a la existencia de rumores de pasillo, por parte de compañeros, sobre el despido de firmantes y superiores por no ser partidarios de gobierno; distorsión de la información acerca de las causas del despido; colocación de fotos al lado de las listas, que facilitaban la identificación de los firmantes, trato despectivo a aquellos que firmaron, identificación y agresiones en las afueras de la empresa.

Una ilustración de esto son los casos de Jorge y Juan quienes reportaron la publicación de la listas en las carteleras de la empresa, lo que permitía la identificación de los firmantes; sobre estas escribían palabras agresivas como “Golpistas”.

**T1.3 En algunos casos, no existe reporte de amenazas previas al despido.**

Esta categoría explica la ausencia de amenazas hacia los entrevistados antes del despido, ya que el ambiente de trabajo era aparentemente normal, hasta el momento en el que se toma la decisión de despedir a los firmantes del referéndum revocatorio intespectivamente.

No siempre existieron amenazas antes del despido de los empleados, hubo oportunidades en las que los superiores se acercaron a los trabajadores para conocer sobre las condiciones laborales, preocupaciones y necesidades de los mismos. De la misma forma, estuvieron presentes las órdenes de la presidencia en algunas de las empresas, sobre la aplicación de medidas drásticas en la organización. También, se presenta el trato inadecuado al personal por parte de algunos superiores, sin importar las preferencias políticas, mediante la utilización de gritos e insultos, creando así un clima laboral inestable. En estos casos, los cambios en la empresa y las cartas de despido aparecen sorpresivamente.

Un ejemplo claro de esto, es el reporte realizado por Rosa:

“...lo que pasa es que todo fue muy repentino todo estaba muy bien, él estaba en un entorno político pero manteníamos el dialogo así el fuese radical, todo cambia en el momento en que J. (superior mediato) le dice que tiene que botarnos y eso ocurrió muy rápido, eso ocurrió desde el 11 de marzo hasta el 21 de marzo” S4.F.39

#### **T1.4 Percepción de amenazas veladas**

Esta categoría alude a las amenazas indirectas, donde se les da a entender a los empleados que se prescindirá de sus servicios en algún momento

Se explica la existencia de jefes que amenazan indirectamente, sobre las consecuencias que puede traer el haber manifestado una tendencia política en contra del gobierno en su entorno familiar y en las actividades realizadas, vinculadas con la empresa.

Esto se ilustra en el reporte de Rosa:

“Bueno, hubo una amenaza velada cuando mi jefe me dice espero que esto no tenga consecuencias para la carrera de V. (esposo) y en las clases que tu das (...). Un año después tuvo consecuencias sobre la carrera de V. y tuvo consecuencias sobre las clases que yo daba (...) yo lo dejo a libre interpretación del lector. Es una amenaza o no es una amenaza?” S4.F.39

#### **T1.5 Percepción de malignidad en las intenciones**

Esta categoría refleja la utilización de la lista de firmantes para el referéndum revocatorio para tomar decisiones que buscan castigar a aquellos que firmaron. Además, se utiliza para venganza de compañeros y superiores.

La decisión de despedir a los firmantes del referéndum es tomada a pesar de conocer la situación económica (como la compra de una nueva vivienda), familiar (enfermedad de parientes cercanos) y personal (estado físico y psicológico a las que no pueden estar expuestos) los empleados.

A pesar de los años de labor, los superiores actúan vengativamente, negándose a tomar acciones relacionadas con el cargo ocupado, con el fin de búsqueda de soluciones cuando se hacen presentes emergencias en la vida de los firmantes; y creando situaciones que generan alteraciones físicas y psicológicas extremas en los entrevistados.

Este se refleja en reportes como los de Mónica. Cuando comienza a morir su madre, se dirige al trabajo intentando buscar la ampliación de la cobertura de su seguro para la hospitalización (...) para lo que su jefa solo tenía que realizar una llamada para la firma de una planilla; pero, para sorpresa de la entrevistada, su jefa se niega a prestar ayuda alegando que no era de su competencia y que buscara como defender sus derechos como

solo ella sabia hacerlo, refiriéndose a la carta previamente escrita por ella. La entrevistada quedo desconcertada y al llegar a su casa su madre estaba muerta.

#### **T1.6 El acoso se genera entre los miembros militantes del partido de gobierno**

Esta categoría alude al origen del acoso; el cual era aplicado por personas de tendencia política chavista a personas que discernían en cuanto a ideología política.

La persecución interna a los firmantes del referéndum revocatorio se inicia a partir de la entrada, en la empresa, de personas con tendencia política fin al gobierno y compañeros partidarios del gobierno, que actuaban de manera vengativa y hostil.

Un caso que ilustra es el reporte realizado por Marcos:

“Había una tipa, sí... la que te dije que era uno de los Comisarios Políticos, la que no tiene ni 6to grado, que actuaba de una manera vengativa, como si uno le hubiera hecho algo alguna vez en la vida. Yo nunca le hice nada a esta señora en la vida, ni nadie; pero la actitud era retrechera.” S12.M.43

#### **T1.7 La superioridad era una protección ante la amenaza**

Se refiere al sentimiento de protección que tenían los despedidos por el cargo ocupado y su status dentro de la empresa.

Refiere a la sensación de seguridad y respeto de algunos entrevistados, ante las acciones, medidas e irregularidades dentro de la empresa, debido al puesto ocupado y el estatus de estos en la empresa.

Este tema puede ser ilustrado a través del reporte de Rosa y Andrés, quienes consideran que su experticia intelectual y el cargo ocupado, los precedían y creaba un ambiente de respeto por parte de sus compañeros de trabajo y superiores.

#### **T1.8 Subordinados y compañeros del gobierno intentaban interceder a su favor**

Refiere a la protección de los firmantes por sus compañeros de trabajo que tenían conocimiento de las personas que integraban la lista de despedidos de la empresa., aun cuando estos tuvieran una tendencia política diferente.

Hace referencia a como la amistad logra que, compañeros que son partidarios del gobierno y tienen conocimiento de las listas de despido de la empresa por haber firmado en el referéndum revocatorio, intercedan para el retiro de algunos de los entrevistados de las listas, cubran sus fallas y aconsejen en búsqueda de su bienestar.

El reporte más llamativo en este sentido es el de Juan:

“...y tenía dos escribientes que eran del gobierno pero yo me gané su cariño y admiración pero me mantenían informado: mire doctor hay una lista y logré sacarlo de la lista con otro notario, y le digo mira hagan lo que ustedes quieran pero si les digo yo no voy a cambiar mi posición si me llaman igualito (...) hicieron varias listas, hicieron una primera lista y sacaron a todos, una segunda vez la revisaron y esta personas lograron sacarme las dos veces y en teoría iban hacer otra revisión y de allí no me pudieron sacar” S10.M.36

### **T1.9 Intimidación y Amenazas explícitas**

Refiere la presencia de amenazas directas a través de teléfonos, emails, carteleras informativas, etc; donde se les amedrentaban, se les chantajeaba y se les proponían condiciones a cambio de mantener su empleo.

Alude a la utilización de amenazas tanto de forma directa, a través de chantajes en caso de firmar para el referéndum revocatorio tanto por compañeros, como por superiores y amigos que pasan a ser verdugos; como de forma indirecta a través de la no renovación de contratos para aquellas personas que hayan firmado, llamadas telefónicas y mensajes de personas anónimas, exigiendo la abstención en la recolección de firmas o se tomarían medidas en contra de estos, presión, mayores exigencias, privación de información, sensación de estar vigilados, intervención de teléfonos, rondas de vigilancia de puestos de trabajo.

Todo esto genera el cambio brusco de compañeros de trabajo, quienes evaden a los firmantes, evitan conversaciones respecto a temas políticos, y se abstienen de firmar en el referéndum revocatorio por temor a las consecuencias.

Entrevistados vinculan salida de la empresa con aparición pública de la lista de Tascón.



Un reporte que ilustra vívidamente esta situación es el caso de María, que tenía un compañero de trabajo, al lado de su oficina, identificado con el chavismo, de círculos bolivarianos; y en uno de los días en que fue a trabajar, decía en voz alta que quien firmara contra Chávez estaba botado en enero.

#### **T1.10 Coacción**

Corresponde a la imposición del retiro de las firmas del referéndum revocatorio, a cambio de mantener sus puestos de trabajo.

Alude a como los superiores obligan o plantean el retiro de las firmas para el referéndum revocatorio presidencial, como única solución para continuar en sus puestos de trabajo.

Una ilustración de esto es el caso de Tatiana:

“Él me está siguiendo y me dice coño negra vamos a solucionar esta cosa, yo te lo prometo, mira F. (Jefe), yo no me voy a retractar, yo te doy una carta dice él y vamos a donde J. Chacón, retiras la firma, coño F. (Jefe) no me digas esa vaina, yo soy una persona de principios, de convicción como se te ocurre esto, proponerme a mi que yo retire la firma para yo mantener el trabajo y así groseramente y todo se lo dije, claro primera vez que nos tratábamos así...” S8.F.51

#### **T1.11 Suspensión de todos los beneficios**

Esta categoría presenta la eliminación de los beneficios adquiridos por ley y aquellos acuerdos informales realizados en momentos anteriores a la recolección de las firmas para el referéndum revocatorio, como mecanismo de presión y veto de sus derechos como trabajadores.

La mayoría de los despedidos del sector público por tendencia política, no ha recibido el pago de sus prestaciones a pesar de haber accedido a renunciar a cambio de recibir el pago, y, en algunos casos, haber hecho las solicitudes de pago.

Durante su permanencia en la empresa, se les retira los permisos informales otorgados por superiores, los permisos para reuniones sindicales. Se suspenden los sueldos una vez que son destituidos del cargo y no tienen actividades que realizar, y son, posteriormente, restituidos debido a los reclamos realizados por los empleados.

Este se refleja en el reporte de Ana, quien tenía permiso salir del trabajo antes de la hora pautada, para dar clases en la universidad, pero, una vez que ingresa la nueva directiva, retiran todos los permisos, incluso los de estudio, y, al estar a la orden de Personal, tenían que estar en el trabajo a las 8 de la mañana, sin importar el lugar de proveniencia.

#### **T1.12 Sensación de control**

Refiere a la situación de persecución, vigilancia y control que sufrían los empleados tanto por personas que laboraban dentro de la empresa, como por personas externas a la misma, a través de control de asistencia del personal, intervención de medios de comunicación, etc.

Refiere a como los empleados perciben, una vez que penetra la política en las empresas del sector público, un mayor control de asistencias de personal, intervención de medios de comunicación (teléfonos y celulares), compañeros y superiores con tendencia política chavista, pendiente de las conversaciones del personal, que provocan la pérdida de libertad para hablar, por lo que se pasa a murmurar en los pasillos; presiones a causa de vigilancia de los puestos de trabajo, ya no había libertad de hablar tranquilamente en los pasillos, sensación de ser investigada que generaba mayor presión en el trabajo, sensación de que se registraban las oficinas, paranoia de micrófonos en las oficinas, grupos de tendencia política a favor del gobierno que amenazaban de forma escrita a los firmantes, eran seguidas por el vigilante al ir a la empresa a buscar el pago de sus prestaciones, sensación de control por parte de superiores a través de intervención de teléfonos y toma de medidas radicales.

Un ejemplo claro de esto es el reporte de Ana:

“...ya no podíamos hablar. Ya tenías que murmurar o ir a otro lado a hablar (...) Nosotros no escuchábamos gente hablando de nosotros porque no habían, estaban recién llegando los jefes nuevos, pero si se sabía que ellos estaban siempre pendientes de quienes hablaban; entonces lo que hacíamos no era que alguien hablaba de nosotros, sino que nosotros nos limitábamos a hablar como antes. Ya no teníamos la libertad de pararnos en un pasillo a hablar mal tanto de un gobierno como de otro. No lo podíamos hacer porque siempre nos estaban como mirando ahí...” S5.F.31

**T1.13 Bromas entre compañeros, burlas, etc.**

Alude a la presencia de burlas por parte de los compañeros de ambas tendencias políticas ante diversas situaciones tanto dentro como fuera de la empresa.

Hace referencia a las bromas realizadas en la organización por parte de superiores, por compañeros entre si por tendencia política, amigos solidarios, burlas respecto a tendencias políticas por haber ejercido su derecho y burla de superiores ante la iniciativa de algunos empleados de buscar la paz y equilibrio en la empresa.

Este tema puede ser ilustrado a través del reporte de Mónica. Junto con una compañera de trabajo realizó un esquema para [la empresa], donde ofrecían un mensaje de reflexión con los dos grupos y la búsqueda de la paz y la unificación de los venezolanos en momentos difíciles, pero, al ser leído por superiores a nivel nacional durante una reunión, fue objeto de burla.

**T1.14 Aislamiento Físico, Exclusión de Actividades y de Información**

Esta categoría se refiere a las estrategias usadas para deshacerse de los empleados que firmaron por el referéndum revocatorio, mediante la eliminación de los cargos y la ausencia de actividades que realizar, con lo que también pierden acceso a información, haciendo que estos se sintieran aislados.

Alude a la cancelación de actividades y el retiro de empleados de los cargos, en algunas de las direcciones de empresas del sector público, por lo que los empleados pasan a cumplir horarios en los pasillos, en ausencia total de comodidades. Se cancelan los presupuestos destinados al pago de los servicios básicos (agua, luz, teléfono, etc) y se retiran los recursos (vehículos) con los que desempeñaban las actividades. También, ocurre la renuncia de directores debido al cambio de administración, exclusión de información, se desvalijan las oficinas y se desplazan empleados, para el ingreso de personas adeptas al gobierno. En algunos casos, se busca que los empleados estén el mayor tiempo posible fuera de las empresas, se aísla la información, se excluyen a los firmantes de participar en el establecimiento de proyectos en la empresa, nadie da explicaciones de lo que ocurre en la empresa, y algunos empleados firmantes, se ven obligados a trabajar a escondidas.

El reporte realizado por Ana, ilustra este tema:

“Estábamos en una oficina que donde no teníamos para pagar el agua, la luz, el teléfono, se suspendió el servicio telefónico, nos quitaron todos los recursos, vehículos, con el que hacíamos nuestras actividades. Allí hubo, por supuesto nuestro director renuncio, porque le corresponde renunciar, le piden que ponga el cargo a la orden, por ser un cargo de confianza” S5.F.31

#### **T1.15 Información a través del rumor**

Esta categoría hace referencia a la información manejada sobre los despidos, a través del rumor.

Existía el fuerte rumor en los pasillos, que se prescindiría de los servicios de aquellos que participaran en la recolección de firmas para el referéndum revocatorio presidencial. También se manejaba el rumor, por parte de personas que tenían años en la empresa y podían acceder a la información, de la existencia de numerosas cartas de despido para los firmantes.

Un reporte que ilustra vívidamente esta situación es el relato de Mónica, quien estando en los pasillos de la empresa conversando con otra compañera, escucha que otra de las compañeras amenaza que quien no estuviera con el proceso revolucionario se iba.

#### **T1.16 Degradación**

Alude a la desmejora del personal que firmo, a través de la degradación en su puesto de trabajo, que posteriormente es cubierto por personas no capacitadas.

Hace referencia a la desmejora que sufre parte del personal (al ser bajados de su cargo), y como, el cambio de puesto o el cierre de actividades del cargo, ocurre sorpresivamente a partir de la llegada de nuevo personal.

Mónica reporta al respecto:

“me llama la que era directora previamente del centro me dijo que me bajara del paraninfo, estaba con tres funcionarias cubanas allá, y que estas funcionarias cubanas iban hacer una evaluación del modelo de atención y le iban a dar orientaciones, al día siguiente, me las metieron en la dirección, llegaron allá ni me las presentaron ni nada, cuando me

pide la computadora yo le digo disculpe profesora déjeme terminar lo que yo estoy haciendo aquí y yo con mucho gusto se lo presto es que ellas tiene que presentar el informe de (...), osea es que ellas estaban haciendo mi trabajo” S1.F.53

### **T1.17 Lo político se convierte en tabú**

Se refiere a la forma como se evita hablar de temas políticos dentro de la empresa, incluyendo comentarios sobre ideología política.

Los empleados evitan hablar de temas políticos (preferencias políticas o ejercicio del derecho al voto) dentro de la empresa, por temor a que se tomen represalias a causa de esto o, que se pudiese incomodar a otros empleados.

Este tema puede ser ilustrado con el reporte de Rosa, quien comenta que hasta ella misma se abstuvo de hablar sobre política, por el temor de incomodar a otras personas.

### **T1.18 Comprensión del temor a represalias**

Alude al temor en los entrevistados ante la amenaza latente de perder sus puestos de trabajo, debido a su larga permanencia dentro de las empresas del sector público; y a la comprensión de estos, ante la situación de aquellos que, debido a su condición, debieron permanecer en la empresa y dejar de ejercer su derecho a expresar libremente su tendencia política.

Alude al temor diario reportado por los entrevistados, ante la amenaza de salida de las empresas del sector público, debido a los años de permanencia dentro de estas; por lo que cada día adicional que permanecían en la empresa, era motivo de celebración entre los empleados. También, hace referencia a la comprensión de aquellos empleados que por dificultades familiares, económicas o, por temor a perder sus puestos de trabajo, se abstuvieron de ejercer sus derechos.

Este tema puede ser ilustrado a través del reporte de Valeria:

“...Imagínate tu cómo le decían: “llamo la muerte”. Era la jefa del departamento de Recursos Humanos. Cuando la gente veía el identificador de llamada por extensión y veían que era ella, decían “te llamó la muerte”. Y por ejemplo habían bromas que se hacían, “lo logramos” a las 4 de la tarde todo el mundo salía abrazado. Claro, la

gente se ríe pero...por lo menos, la gente dejó de quedarse después de las 4 “S14.F.36

Del mismo modo, Mónica reporto:

“yo se que hay compañeros míos, que no pueden decir, que no pueden hablar que no pueden hacer nada porque son los sueldos único de su familia y tienen miedo, la gente tiene miedo, no es cuento” S1.F.53

## **T2. FACTOR POLITICO EN LO LABORAL**

Refiere a los cambios ocurridos en las empresas del sector público, a nivel de políticas, lineamientos, personas, cultura, como consecuencia de instrucciones externas a la organización, con tendencia política chavista.

### **T2.1 El despido es interpretado como evidentemente político**

La categoría hace referencia a como la desincorporación de empleados de empresas del sector público se debió al hecho de mostrar una tendencia política contraria al gobierno, a través de su firma para la petición del referéndum revocatorio.

Hace referencia a la penetración del gobierno en las empresas, mediante la modificación y posterior colocación, en cargos gerenciales, de personas adeptas al gobierno y ajenas a la organización, por lo que, las decisiones pasan a ser tomadas a partir de posiciones políticas. Se hace presente, la identificación y separación, dentro de las empresas, de aquellas personas que habían participado en la recolección de firmas. Algunos empleados, firmantes, pasan por un período de espera, donde estuvieron a la expectativa de lo que ocurriría con ellos, hasta el momento en el que son desincorporados, intespectivamente, de la empresa. También, refiere a la consideración de los entrevistados de razones de despidos claramente políticas, donde, en la mayoría de los casos, el despido ocurre después de algún momento político relevante para el país, como por ejemplo: la ratificación de firmas para el referéndum revocatorio presidencial, la aprobación de la constituyente, el paro cívico nacional, etc. De la misma forma, expresa la utilización de llamadas y mensajes escritos, tanto para exigir la abstención de los empleados en la recolección de firmas para el referéndum revocatorio, como para asistir a la remoción de diputados de oposición., a lo que los entrevistados no acceden por considerarlo poco ético y profesional. Utilización de artículos de la ley del trabajo, como causal de despido.

Amenazas de despido y persecución, hacia los empleados que negaran a subordinarse a las decisiones de la empresa.

Finalmente, reporta como los entrevistados sintieron desvalorizados sus experiencias y capacidades laborales, ya que, en algunos casos, los superiores llegan a reconocer que el despido se debía a la firma por el referéndum revocatorio.

### **T2.2 El despido viene de arriba**

Esta categoría hace alusión a las órdenes de desincorporación de empleados, proveniente de instancias superiores a la empresa.

Reporta como las instrucciones de despido provienen de instancias superiores, que investigan previamente la tendencia política, condición y desempeño, dentro de la empresa, de los firmantes; para exigir claramente la renuncia de estos. El objetivo velado era la salida de todas aquellas personas que no sigan la línea impuesta desde arriba.

Una ilustración de este tema es el reporte de Tatiana:

“... bueno me llamó él y me dijo que venía de una reunión con J. (superior) y él y que le preguntó si conocía a R., a T. y a M. y le dijo que sí que eran muy buenas amigas de él y que eran muy buenas trabajadoras y J. le dijo tu estás equivocado porque ellas firmaron en contra de él presidente, tienes que botarlas y entonces F. (jefe de entrevistado) le solicitó según versiones de él que él tenía que firmar esas cartas” S8.F.51

### **T2.3 Artilugio jurídico. Política encubierta**

Refiere a la utilización inadecuada de artículos de la ley del trabajo para la desincorporación de empleados del sector público, aun cuando en muchos casos se trataban de funcionarios de carrera. También se presenta el caso de personas del mismo nivel que son despedidas de diferentes maneras.

Hace referencia a los rumores y efectiva utilización de artículos de la ley del trabajo, para el despido de firmantes del referéndum revocatorio, que no hubiesen accedido a renunciar, aun cuando muchos de los cargos de las empresas no poseían descripción. Los despidos son considerados inconstitucionales e irregulares, por tratarse de funcionarios de carrera y por la utilización de diferentes formas de despido de personal que ocupa cargos

iguales. También, se hace presente los despidos indirectos, a partir de la desmejora del personal, con traslados arbitrarios sin previa notificación y el cambio a cargos de menor rango.

Este se refleja en reportes como los de Marcos, quien comenta que no podía ser despedido alegando ser personal de confianza, ya que se trataba de un funcionario de carrera administrativa. De haber aceptado formalmente el cargo de Jefe de División si se hubiese podido ejecutar el despedido, porque ser personal de confianza. Pero al no haber aceptado el cargo, entonces no podía ser despedido; por lo que optan por el despido indirecto, la figura de despido indirecto.

#### **T2.4 Evidente politización del espacio laboral**

Alude a la utilización, penetración y toma de decisiones por parte de personas externas a la empresa, con tendencia política chavista.

Alude a la politización de las empresas, a partir de la formación de grupos de tendencia izquierdista, designación de nuevas personas en los altos cargos llegan con pensamiento radical, en cuanto a las acciones a tomar en contra de aquellos que firmaron para el referéndum y no acaten las ordenes emitidas por este; cambios de personal; presión a los equipos de trabajo; traslados infundados; utilización de las instalaciones y equipos de la empresa, para reuniones de grupos externos a la organización, con tendencia política chavista; reclutamiento de personal de la empresa realizado por grupos políticos partidarios del gobierno, en los alrededores de las empresas; otorgamiento de oficinas a grupos políticos partidarios del gobierno; ascensos a personas con tendencia política chavista, aun cuando no era personal calificado para el puesto y sindicatos que pasan a ser partidarios del gobierno.

#### **T2.5 Los momentos de mayor dificultad ocurren asociados a momentos políticamente críticos**

Hace referencia a los cambios realizados en las empresas del sector público, una vez que se inician procesos políticos marcantes en el país.

En algunos reportes se aprecia como, los cambios a nivel de institución y los despidos dentro de las empresas públicas, están relacionados con momentos políticos críticos en el país, como la finalización de recolección de firmas para el referéndum



revocatorio presidencial, aprobación de la constituyente, los eventos de abril del 2002, paro iniciado en diciembre de 2001;

Entre los cambios dentro de la empresa se destacó: los nombramientos de personas con tendencia política chavista en puestos de mayor rango, modificación en cuanto a lineamientos, cultura, valores; dificultad para conversar racionalmente con algunos superiores; jefes que se van radicalizando; personas que por temor evitaban hablar sobre temas políticos; insultos relacionados con tendencia política; división de la organización en dos: bandos a favor del gobierno y en contra del gobierno; y pérdida de compañeros por preferencia política.

### **T2.6 Presión para participar políticamente a favor del gobierno**

Se refiere a la presión a empleados del sector público, de forma directa e indirecta (llamadas, mensajes y rumores), para participar políticamente a favor del gobierno.

Refiere a la utilización de las instalaciones de las empresas del sector público, para la recolección de firmas para el cambio de diputados en el país, y la presencia de mensajes escritos, además de llamadas, donde se obligaba al personal de la empresa a participar activamente a favor del gobierno.

El reporte de Rosa ilustra el tema:

“El día de la recolección de firmas para solicitar el referéndum revocatorio para los diputados de oposición abajo en la empresa se instaló una mesa y pasaban por debajo de las puertas de las oficinas un papel que decía: los estamos esperándolos para que firmen, claro a ellos les convenían que fuéramos a firmar en contra de los diputados de la oposición. “S4.F.39

### **T2.7 Conflicto entre compañeros de trabajo por el tema político**

Alude a la inestabilidad del clima laboral de las empresas públicas, debido a los conflictos entre los compañeros de trabajo por temas políticos

Se hace presente la división de las empresas públicas en dos bandos, donde los empleados tratan de mantenerse al margen y evitar temas de política, que generaban conflictos; roces continuos, caracterizados por maltratos verbales y comentarios descalificantes por preferencias políticas; entrevistados que se niegan a caer ante las

represiones de las nuevas medidas asumidas por personas con tendencia política a favor del gobierno.

Jorge, reporta que quienes estaban a favor iban hacia un lado, y lo que nos compartían lo que pasaba, estábamos por otro lado. Llega un momento en que se formaban peleas, por lo que la gente trataba de mantenerse en una línea, de no emitir opinión sobre ningún aspecto que tuviera que ver con la política.

### **T2.8 Desconfianza hacia las instituciones**

Esta categoría hace referencia a las injusticias acaecidas en Venezuela, dentro de todas sus instituciones como consecuencia de la ausencia de un estado de derecho.

La desconfianza de despedidos hacia instituciones públicas y legales, se hace presente ante la ausencia, en el país, de un estado de derecho. Esta desconfianza viene reportada a partir de la consideración de los despedidos sobre: el sesgo de los organismos legales a favor del gobierno, la negativa a tomar en cuenta las denuncias realizadas por los entrevistados o el cierre de los casos, concentración de poder en manos del gobierno; por lo que se toma como opción, hacer público su caso a través de otros medios de comunicación visuales e impresos.

Esto se ilustra en el reporte de Rosa:

“...claro que produce depresiones a veces uno en un camino tan tortuoso nosotros vamos a la defensoría y nos cierran el caso, vamos a la fiscalía solicita el sobreseimiento y nos cierran el caso, la fiscal el juez de control dice que se cierre el caso, la corte de apelaciones hace tres semanas dice que se cierre el caso, y ahora me estoy preparando para ir al Tribunal Supremo de Justicia y probablemente me dirán.” S4.F.39

### **T2.9 El gobierno capitaliza la pobreza, la miseria, el racismo y el odio social**

Hace referencia a la división del país en dos bandos como consecuencia del odio, la avaricia, la envidia, el racismo entre los miembros de la sociedad, inculcado por el gobierno.

Reporta la consideración de los entrevistados respecto a como el gobierno, a lo largo de su mandato a intento de comprar la conciencia de las personas, ganarse a las personas por las buenas o por las malas; sacar lo peor de los individuos a través de: la

propiciación de odios entre padres e hijos, hermanos, amigos; “exacerbación del rencor” y la envidia entre clases sociales.

Un reporte que ilustra esta situación es el relato de Marcos:

“Me parece terrible que es la manifestación mas de la factura que se propicia en el poder, y la cultura del odio, es decir, yo no estoy diciendo que no hayan habido fracturas con los demás sistemas políticos, es decir, si yo veo una fractura, una herida, yo no tengo porque buscar abrir esa herida. Bueno yo creo que Hugo Rafael Chávez Frías y los que lo siguen, como si fuera un caudillo, lo que hacen es propiciar el odio entre padres e hijos, hermanos, familiares y amigos. Yo creo que el problema principal aquí es aunque saliéramos de el mañana, de que alguien bondadosamente acabara con su vida; las huellas de odio, de fractura que han dejado en el país son terribles, y no sé como vamos a subsanar eso.” S12.M.43

### **T3. TEMAS ORGANIZACIONALES**

Corresponde a las descripciones del clima laboral y relaciones de trabajo antes, durante y después de los sucesos políticos del país, iniciados en diciembre de 2001.

#### **T3.1 Irregularidad en el despido**

Esta categoría hace referencia a la forma anormal, sorpresiva y en la que ocurre el despido.

Las notificaciones de despido dentro de las empresas del Sector Público La noticia del despido se realiza por periódico, nunca se recibe carta de despidos; el despido y la notificación de despido se hace a través del periódico; funcionarios de carrera que son despedidos inconstitucionalmente a través de artículos de la ley del trabajo; recibe la destitución de forma sorpresiva, recibe notificación de despido antes de salir de vacaciones; recibe la carta de despido después de reincorporarse de un reposo por estrés en el trabajo.

Este tema puede ser ilustrado a través del reporte de Andrés, quien comenta que la notificación de despido se hizo a través del periódico y que nunca recibió una carta ni un aviso.

Por su parte, Tatiana reporta que su despido ocurre estando en un reposo recomendado por el medico, a causa de una fuerte carga de estrés.

### **T3.2 Los elementos organizacionales son sustituidos por prioridades políticas**

Alude a la politización del ambiente de trabajo a través de la utilización de las herramientas de trabajo para fines políticos y la toma de decisiones tomando en cuenta la política.

Los elementos políticos pasan a estar por encima de los objetivos y cuestiones comerciales en las empresas del sector público, provocando el deterioro de la industria. Se utilizan de comunicaciones internas para convocar y enviar mensajes sobre reuniones con fines políticos, violando las normas de uso de los medios de la empresa. La relación con los miembros de la empresa deja de ser directa, para ser filtrada por política, es decir, lealtad o deslealtad al gobierno. Perdida de honestidad y solidaridad entre compañeros. Todos los empleados que no acceden a seguir las medidas del gobierno son tomados como traidores.

Este tema puede ser ilustrado a través del reporte de Marcos:

“Cuando llega esta cosa que llaman el chavismo, la relación de ser personal, porque la relación deja de estar directa, pasa a estar filtrada por una instancia política que es Hugo Chávez Frías y su proyecto político; toda la comunicación esta filtrada por una lealtad o una deslealtad. Se van solidaridad y honestidad entre compañeros se pierde. Hugo Chávez Frías y su régimen hace que todo el que disienta es traidor, un potencial enemigo, y por lo tanto hay que descabezarlo y por lo tanto era un “quinta columna”, es decir un infiltrado que estaba perjudicándole su proyecto. Pero como yo voy a ser un filtrado trabajando 19 años allí.”

S12.M.43

### **T3.3 Los criterios de selección obedecen a la lealtad política o al compadrazgo**

Se refiere al establecimiento de la ideología política y el compadrazgo como perfil principal en los procesos de reclutamiento y selección de las empresas públicas; discriminando así a toda persona que no comparta la tendencia política del gobierno. Adicionalmente, hace alusión a la perdida de importancia de los conocimientos y las habilidades para desempeñarse en el cargo.

Refiere al retiro de los empleados, profesionales de carrera y firmantes para el referéndum revocatorio, para el ingreso, a la empresa, de personas con tendencia política chavista, y el otorgamiento de altos cargos según amistad y compadrazgo. Se resta importancia a las capacidades y experiencia de las personas; necesarias para desempeñarse adecuadamente en el puesto, y se toma como prioridad los amiguismos. También, comienza a influir personas de altos cargos, externos a la empresa, en la salida o la permanencia de personas en la empresa.

Una ilustración de esto son los reportes de Andrés, quien comenta que lo que más se percibía en la empresa era la penetración un primer grupo del gobierno en una de las Gerencias, donde se puso a un general, compadre del presidente; y como fueron sacando a los profesionales que estaba allí, para meter a personas afines al proyecto político, a nivel nacional.

**T3.4 La organización era percibida como poco jerarquizada, horizontal y flexible**

Categoría que expresa lo descentralizado de la situación laboral antes del proceso de recolección de firmas, y la existencia de libertad en la toma de decisiones, confianza entre compañeros y superiores. Además de un ambiente trabajo caracterizado por ser cómodo y tranquilo.

Lo que viene a implicar este tema es que, las empresas públicas antes de todos los conflictos políticos ocurridos en el país, tenían un sistema de trabajo descentralizado, cada cargo tenía autonomía y libertad para realizar sus actividades, también las estructuras de jerarquías se mantenían de manera horizontal logrando así una relación más directa e informal entre compañeros y superiores.

Una ilustración de esto son los casos de Ana, Marcos, Juan y Jorge quienes confirman que en las instituciones donde trabajaban, antes de todos estos procesos políticos se percibía la relación de trabajo de manera horizontal, flexible y descentralizada. Específicamente Juan reportaba:

“trabajábamos completamente libre no teníamos una línea impuesta por la institución sino que desarrollábamos nuestra propia política”

S10.M.36

Y en la institución donde laboraba Marcos el sentía que:

“la relación con los [jefes] siempre fue bastante horizontal ante todo, y tu podías expresar tu desacuerdo sin mayores problemas” S12.M.43

### **T3.5 Las relaciones previas al conflicto eran amistosas**

Refiere a la existencia de relaciones amistosas entre compañeros y superiores antes del proceso de recolección de firmas, lo que generaba un ambiente de trabajo agradable, con mayor nivel de confianza y respeto; logrando así buena comunicación entre los miembros de la empresa.

Dentro de las instituciones públicas se mantenían relaciones de amistad entre compañeros y superiores antes de que se percibiera dentro de ellas los conflictos políticos; esto puede ser presenciado en los reportes de los entrevistados como se mantenía una buena relación de amistad entre superiores como es el caso de Mónica que comenta:

“(Jefa) Era una persona amable, en la que todos confiábamos, ella como ser humano a mí me dio muchas cosas, era una persona que yo realmente estimaba, más allá que como compañera la consideraba una amiga” S1.F.53.

Habían instituciones que tenían una cultura de respeto y educación entre compañeros de trabajo esto lo confirma Valeria reportando:

“todo el mundo en el ascensor “buenos días” “buenas tardes”” como esta” había mucho respeto y mucha educación” S14.F.36

Con estos comentarios se puede considerar que dentro de las empresas públicas existía un buen ambiente de trabajo porque se percibe que los despedidos se sentían a gusto con su entorno antes de ser despedidos y antes de comenzar a sentir la política dentro de las empresas.

### **T3.6 Previo al conflicto la empresa era bastante técnica / Valor de la meritocracia**

Alude al reconocimiento de los meritos de los empleados antes de comenzar todos los problemas políticos, causados por las firmas del referéndum revocatorio; mediante la

evaluación de sus capacidades y experiencia; lo que lograba el respeto entre compañeros y superiores, y generaba admiración hacía otros.

Dentro de las empresas públicas se tomaba en cuenta el esfuerzo que realizaban los trabajadores en la realización de sus actividades y en el cumplimiento de objetivos, es por esa razón que se tomaba en cuenta el profesionalismo, experiencia y capacidades de los empleados para poder valorar su trabajo y a su vez recompensarlo de manera extrínseca o intrínseca y esto se realizaba a través del concepto de la meritocracia, en la entrevista Jorge comentaba:

“La empresa se caracterizo, siempre, por ser una empresa muy técnica, y hacíamos gala de la parte de meritocracia, igual que PDVSA (...) nada que ver con cuestiones políticas” S6.M.44.

También Rosbel hacia referencia al valor que se le tenía al profesionalismo dentro de la empresa donde laboró reportando lo siguiente:

“Se valora el trabajo técnico, las áreas profesionales de desempeño”  
S11.F.47

Es evidente entonces que las empresas tomaban en cuenta lo técnico antes de que se viesan afectadas por los conflictos políticos del país.

### **T3.7 Una carrera continua de éxitos o ascensos**

Hace referencia al desarrollo de carrera ,antes de la recolección de firmas para el referéndum revocatorio, con la finalidad de motivar al personal en su crecimiento dentro de la organización, formando así equipos de alto desempeño.

El crecimiento profesional de los empleados de las empresas públicas se mantenía por medio del desarrollo de carrera que lograba mantener al personal dentro de las instituciones u organismos por muchos años, en algunos reportes se aprecia como los despedidos lograron surgir y lograr experiencia dentro de la administración pública tal es el caso de Rosbel que afirmaba:

“Yo venia haciendo un desarrollo de carrera, porque yo entre (en un cargo base y logré un cargo supervisorio); y ocupando cargos de alto nivel creo que estuve 10 o 12 años” S11.F.47

Y el caso de Jorge que reportaba:

“O sea, yo empecé en (la empresa en un cargo básico) empecé a estudiar, y luego pase (a un cargo medio). Una vez que me gradué, pase a la Gerencia (...), donde ocupe 5 cargos, en la escala. Cuando llegue a mi tope, (...) se me brindo la oportunidad de (estar en un cargo supervisorio)” S6.M.44

El desarrollo de carrera les ayudó a los despedidos a lograr sus metas personales y el éxito profesional.

### **T3.8 Percepción de las debilidades de la administración pública**

Refiere a la ineficiencia percibida en las empresas públicas, por parte de sus empleados, como consecuencia de la utilización de material de trabajo antiguo, la no existencia de tecnología que haga el trabajo mas efectivo, existencia de mucha competencia entre compañeros y superiores, empleados que no son preparados en las áreas en las que trabajan, falta de adiestramiento del personal y mucha competencia negativa.

Existen debilidades en todas las empresas y en la administración pública se presentan las siguientes: las herramientas de trabajo no son modernas causando así retraso en algunos procesos, no existe la cultura de calidad de servicio trayendo como consecuencia mal funcionamiento de los servicios ofrecidos al cliente, esto es comentado por Juan:

“yo estaba en una institución bien deprimida, en el sentido de que estamos hablando de una institución que era de los años 40 donde existían máquinas de escribir ni siquiera había máquinas de escribir eléctricas, eso era lo que se usaba para hacer las notas “S10.M.36



“La administración pública no funciona pues claro todo el mundo es nombrado a dedo no existe la necesidad de preparar a nadie, es un servicio que tu obligatoriamente tienes que tener y te tratan como te da la gana, no hay ética, no hay educación” S10.M.36

También se presenta dentro de las instituciones un bajo nivel académico en las personas que laboran en ellas y están ocupando cargos que no cumplen con su perfil esto se refleja en reportes como el de Marcos y Juan respectivamente:

“Ojo, que esto es el resultado de unas prácticas de personal que eran nefastas, dentro de la administración pública. Tu no puedes tener a un personal dentro la Administración Pública, que trabaje en el Sector Cultural, que en un párrafo al redactar...ni siquiera en un memo, cualquier cosa, tuviera 50, 60 errores ortográficos. Tu tienes que hacer un seguimiento y evaluación del personal; pero eso no se hacía.” S12.M.43

“...hay gente de un nivel muy bajo y son personas que no terminaban el bachillerato y terminaban como escribientes ganaban 3 millones de bolívares mensuales”. S10.M.36

La presencia de estas debilidades dentro de las empresas públicas causaba preocupación en los entrevistados y a su vez hacían alusión a la comprensión de las principales razones de la ineficiencia de este tipo de administración.

### **T3.9 Burocratización, Incompetencia y autoritarismo como nuevos valores percibidos**

Esta categoría hace referencia a la burocratización de todos los procesos de las empresas públicas, haciendo que estas se vuelvan ineficientes, adicionalmente se ingresan a personas incompetentes para ocupar los cargos todo esto ocurre con el ingreso de la política en las empresas del sector público.

Los entrevistados tendían a manifestar la existencia del autoritarismo de algunos superiores al momento de dar órdenes y estas directrices eran dadas por personas nuevas en la organización que de una u otra manera improvisaban en sus actividades. Jorge, muestra una ilustración de este punto donde reporta:

“Lo que era las líneas y las políticas de la gerencia, eran mas efectistas que efectivas. “No hay que hacer tal cosa porque el gerente nuevo quiere“, y no porque había que hacerlo” S6.M.44

“allí empezamos a tener diferencias entre lo que era la parte técnica, que teníamos que seguir, y que era una política de la [institución], versus lo que era el lineamiento nuevo, de un nuevo gerente, que no tenía una visión acerca de lo que se tenía que continuar haciendo dentro de la Empresa” S6.M.44

Rosbel hace referencia a contenidos que ilustran la colocación de condiciones para realizar determinada tarea dentro de las empresas públicas y Vicente reporta la existencia de burocracia causando lentitud e ineficiencia en los procesos.

“Bueno te condicionaban. Toda la correspondencia tiene que llegar a través de, no puede salir ninguna información si antes no es vista por esta persona o tenga su autorización para que salga la información, (...), entonces eso dificultaba mucho el trabajo. Habían datos que ya no manejabas y eso dificultaba el desempeño de tu labor” S11.F.47

“Si, lo único es que, en ciertas áreas, pues se añadía un poquito de burocracia, porque dado que había desconfianza de ellos hacia nosotros, pues tenias que explicar con el doble de detalles y, probablemente, en 2 o 3 instancias, lo que tenias que hacer (...) en eso si había como un frenazo en la industria” S3.M.45

Los despedidos comenzaron a percibir todos los cambios anteriormente descritos como nuevos valores dentro de las empresas públicas.

**T3.10 Amplia sensación de estabilidad en la organización, que cambia abruptamente**

Corresponde a uno de los elementos característicos de las empresas públicas antes de los procesos políticos, la permanencia de las personas durante muchos años dentro de la Administración Pública, por tratarse de funcionarios de carrera y esto cambia drásticamente una vez que penetra la política en las instituciones.

El tener un empleo y mantenerse dentro de una organización provoca en los que estén dentro de ella seguridad y estabilidad para su vida, normalmente los empleados públicos tienen la esperanza de lograr su jubilación dentro de las instituciones donde laboran para poder tener un seguro para su vejez, una ilustración bastante clara de ésta situación es lo que refiere Ana:

“la continuidad en la Administración Pública, así sea un año aquí, un año allá y un año allá, a partir de los 15, 18 años, si hubiese tenido una carrera continua, ya yo ahorita, a los 31, tuviera edad para jubilarme, tuviera años de servicio para jubilarme; o sea, claro yo no me quiero jubilar; pero ya uno tiene lo que es a nivel de Seguro Social, lo que te va representar una atención de por vida...esas cosas” S5.F.31.

La seguridad social es una de los beneficios que desean percibir los trabajadores al llegar a la vejez y esto es una de las cosas que dejan de percibir algunos de los entrevistados, al sentir que perdieron la posibilidad de jubilarse en la institución donde laboraban, ya que no solo era la remuneración recibida por el trabajo lo que le importaba, que le servía para vivir; sino la seguridad de su futuro y el de su familia.

### **T3.11 Acciones que no se habían visto en la administración pública**

Alude a la presencia de libertad que tenían los despedidos para ejecutar sus actividades de manera autónoma antes de la politización de las empresas públicas, existía el respeto hacia las ideologías políticas y en la relación entre compañeros y superiores.

Algunos entrevistados que tenían años dentro de la administración pública comentan que nunca existió discriminación o amedrentamiento por política al tener ideologías diferentes, como está ocurriendo actualmente después de ocurrir todos los problemas políticos lo confirman Tatiana y Rosbel respectivamente diciendo:

“Allí nunca hubo esa persecución de si eres adeco, eres de COPEI, yo trabajé con Caldera, con Lusinchi, con Herrera, con Ramón Velásquez, volví con Carlos Andrés Pérez y Caldera, y eso no pasaba, entre los compañeros la relación era muy buena, había mucho respeto, la gente se iba vestida como se tenía que ir a un sitio de concentración de poder,

donde todo era por favor, buenos días, buenas tardes, todo era con mucho respeto y mucha educación” S8.F.51.

“Yo en la administración pública estuve 28 años. Hasta incluso el año 2003 yo no tuve ningún tipo de presión, y yo ocupe cargos de alto nivel desde 1992. De todas las tendencias políticas, y nunca había pasado por problemas de ese tipo” S11.F.47.

### **T3.12 Las relaciones se intentaban despolitizar**

Esta categoría alude al reporte de algunos despedidos del sector público de buscar siempre separar el tema político de lo profesional.

Cuando comienzan los conflictos en el país por política dentro de las empresas públicas se comenzaron a hacer comentarios políticos, pero no todos los empleados hablaban de política ya que buscaban la manera de alejar lo político de lo profesional es el caso de María que comentaba que ella solo hablaba de política con dos compañeras de trabajo que era con las que compartía más y tenía confianza en ellas, opinaba que el hablar de política “estar haciendo proselitismo político” .

Valeria por su parte decía que a pesar de que ella separa la política de su trabajo ella mantuvo su posición política y muchos de sus compañeros sabían a que tendencia política pertenecía.

### **T3.13 Ruptura de las cadenas de supervisión. Limbo administrativo**

Esta categoría hace referencia a la percepción de los empleados de la ausencia de información por parte de superiores acerca de su situación laboral, al iniciarse los cambios dentro de las empresas del sector público.

Esto se hace claro en los casos donde al despido se le aparta de su entorno laboral para luego quedar en un estado de incertidumbre al tener un vacío de información por parte de sus superiores. Reportes que convergen en esta dirección son los dados por Ana:

“Paso a estar todo el personal a la orden de Personal” S5.F.31

“Cuando él renunció, más nunca supimos nada, hubo un vacío de información hasta 2 meses después, que nos llegó una notificación “usted esta a la orden de personal y debe presentarse en el pasillo tal, a tal hora, a partir de tal fecha” S5.F.31

Por otra parte, los superiores buscan la manera de huir para no responsabilizarse de lo que estaban viviendo los despedidos tal es el caso reportado por Tatiana:

“Entonces F. (jefe) me dice no pero espérate tienes que esperar a que le envíen las cartas, bueno mira yo no soy ninguna carajita a la que tu vienes a marear con un caramelo ya yo soy una mujer hecha y derecha para que tu me vengas con eso, (...) y le digo ok F. dame la carta , yo te la recibo y me voy , no pero léela , bueno le digo que pasa?, lo que pasa es que tienes que esperar que la firme (presidente de la empresa), no no le dije dame mi carta y me voy “ S8.F.51

Y por Mónica es reflejado lo siguiente:

“Me fui y yo no le entregué el carnet porque a mi no me comunicaron nada, nunca más volví a ver a mi supervisora, ni me llamo ni apareció, nada” S1.F.53

Todo esto demuestra como los supervisores o jefes se desentendieron de los problemas por los que iban a pasar sus subordinados al ser despedidos, y la manera de hacerlo fue evitando y negando información acerca de los motivos de los despidos y de los cambios que estaban ocurriendo dentro de la empresa.

### **T3.14 La evaluación del trabajo ocurre con criterios políticos**

Alude a las evaluaciones de desempeño que se les realizaban a los empleados del sector público, ya no dependían del rendimiento, esfuerzo o capacidad, sino de la lealtad política.

Se aprecia la política al momento de evaluar el trabajo del personal en las empresas públicas, todo esto comienza a ocurrir después de los cambios en el país por conflictos políticos principalmente durante el proceso de recolección de firmas para el referéndum revocatorio presidencial, donde se coloca como criterio de evaluación la lealtad política. Tal es el caso de marcos que reporta:

“Uno notó que la medición del rendimiento del trabajador no era en función de tu propio trabajo, sino en función de tu lealtad política” S12.M.43

**T3.15 No se cumple período de preaviso**

Hace referencia a la exigencia que se le hace al despedido de retirarse de inmediato de la institución, por lo que no llegan a cumplir preaviso.

En el momento del despido algunos de los despedidos no pudieron cumplir su preaviso porque no se lo permitieron sus superiores inmediatos, aún cuando no sabían porque estaban siendo desincorporados, además le piden retirarse el mismo día para que no pudieran asistir más al trabajo, ni siquiera a buscar sus cosas después, tenían que recoger sus cosas ese mismo día. Mónica lo refiere en su caso diciendo:

“entonces pregunté cuanto tiempo tenía para arreglar mis cosas, bueno me dicen yo le agradezco que me entregue el carnet a final de la mañana, yo le dije cómo? yo le dije usted cree que 21 años de trabajo se van a organizar en ese tiempo, y me dice si usted es un funcionario organizado debe tener todo listo, o sea, me sacaron como a un perro” S1.F.53

El tener largo tiempo dentro de la empresa no era excusa para darle la oportunidad al empleado de recoger sus cosas de una forma más digna, si no tenían que hacerlo de forma inmediata y retirarse definitivamente.

**T3.16 Rechazo a volver a la administración pública**

Se refiere a la negativa por parte de los despedidos del sector público de regresar a la administración pública, debido las experiencias desagradables vividas antes del despido.

Cuando se presentan reportes acerca del rechazo de volver a la administración pública algunos despedidos dan como razones la politización que existe actualmente en las empresas públicas, desearían regresar solo si esto se elimina desde raíz Marcos afirma:

“Pero yo les confieso que si por X razón me llamaran para devolverme mi cargo, yo no volvería a la administración pública, y no vuelvo en los términos de politización nefastas como esa, porque una cosa es la política y otra cosas es la partidización que hay allí adentro” S12.M.43

Otro motivo es el condicionamiento de las acciones que ofrecen los organismos e instituciones públicas, que buscan que los empleados solo sigan órdenes, esto es reflejado por Julián en la entrevista que reporta:

“(…) cuando nos ofrecieron regresar, se debía firmar una carta donde daba fe de que se era golpista, terrorista y que le habíamos hecho daño a la nación y bajo esas circunstancias y a parte de esto debíamos eliminar todas las demandas del ministerio del trabajo, para el reenganche, yo no sabía que boina me iban a poner y a que baño me iban a mandar a limpiar, porque tenía que aceptar hacer lo que ellos les diera la gana, ante todo ética y moral, de eso si tengo bastante y yo me hago respetar” S7.M.54

Se nota como los despedidos pierden totalmente las esperanzas de volver no porque no exista la posibilidad del regreso, sino porque quedaron desmotivados y heridos al ver el cambio en sus antiguos trabajos y no se atreven a pasar de nuevo el sufrimiento padecido por la incomodidad en el ambiente de trabajo.

### **T3.17 Fuertes lazos de unión entre compañeros**

Alude al sentimiento de unión de los entrevistados con algunos compañeros de trabajo para enfrentar situaciones difíciles dentro del entorno laboral.

Hace referencia a como la mayor parte de los entrevistados reportan haber sentido una fuerte unión con sus compañeros, caracterizada por la solidaridad y el apoyo aun después del despido.

Este tema Fuertes lazos de unión entre compañeros esta reflejado en el reporte de Valeria:

“No es fácil. Sin embargo, yo creo que nosotros como grupo, como colectivo, lo pudimos manejar muy bien. Creo que ayuda el mismo pensamiento político, creo que eso nos ayudó, que a pesar de que existen muchas diferencias sociales, la idea común de la parte política ayudo que el grupo, de verdad, en general, saliera a flote” S14.F.36

### **T4. Efectos psicológicos y físicos ante situación laboral**

La metacategoría de efectos psicológicos y físicos ante situación laboral agrupa a todos aquellos temas encontrados durante el análisis de contenido que aludían directamente a las

consecuencias psicológicas y físicas del despido, incluyendo en ello los efectos familiares así como la construcción de expectativas respecto a su futuro. De este modo, esta metacategoría agrupa la percepción de los entrevistados respecto al modo como el despido impactó en sus vidas así como en su valoración subjetiva de la realidad.

#### **T4.1 Confusión e Incertidumbre**

Alude a la percepción subjetiva por parte de algunos entrevistados de una intensa confusión e incertidumbre sobre su situación personal en el trabajo, así como el modo en que esta podría evolucionar no sólo en el plano laboral, sino dentro de un marco político general. Tales reacciones se encuentran acompañadas de miedo y desánimo por no saber que ocurriría con su futuro.

El elemento más resaltante de esta categoría parece ser la sensación subjetiva de que ha ocurrido un cambio drástico en el modo como se organizaba el mundo de la persona y que, tal cambio, acarrea consigo una sensación general de precariedad respecto al modo como puede anticiparse la realidad y el futuro.

Esto puede apreciarse claramente en el reporte de Jorge, sujeto masculino de 44 años, cuando dice, refiriéndose al modo como la situación de despido cambió su modo de ver la realidad laboral:

“Lo que pasa es que a ti te rompe el esquema ya eso no forma parte de mi expectativa (...) O sea, ya es un poco más de que aprovecho el momento, e inicialmente, ahorita, quiero terminar de graduarme, me falta un semestre, semestres y pico; y posteriormente, aplicare la filosofía “como vaya viniendo vamos viendo” si hago mi trabajo lo mejor posible para mantenerme, pero no es ...o sea, ya ese esquema de que“ estoy de aquí, soy de aquí hasta que termine mi ciclo” siempre esta esa angustia de que pueda haber algún cambio”  
S6.M.44.

En otros casos, el efecto más tangible de confusión e incertidumbre es reportado en relación a otras facetas de la vida. En tal situación, se tiene la impresión de que la intensa vivencia de pérdida de continuidad en el trabajo, vivida como un acontecimiento injusto con una motivación política y arbitraria, podría extenderse a otros aspectos vitales, como este reporte de Julián, sujeto masculino de 54 años:



“Yo tengo un apartamento en [Una ciudad del interior] pero yo no se si al gobierno le da por decir que eso fue comprado por [La Institución] aquí está una carta para quitártelo, tengo una casa donde iba a pasar mis fines de semana. Ahorita vienen y me la invaden a quien le reclamo, aquí el futuro es totalmente incierto, mi carro cualquier día dice que me lo decomisan y quien va a decir lo contrario quién me va decir algo?” S7.M.54

#### **T4.2 Reporte de diferentes dificultades adaptativas**

Esta categoría hace referencia a las diferentes dificultades para adaptarse al cambio que enfrentan los sujetos luego de ser despedidos en diferentes áreas vitales, tales como el hecho de estar desocupados, sin el estímulo del trabajo, los conflictos derivados de estar mucho tiempo en casa con la familia, así como el hecho de tener que lidiar con problemas de ajuste en el plano económico o adaptarse a nuevas culturas organizacionales.

Como es de suponerse, el despido no sólo implica una pérdida directa en los beneficios materiales, sino también una transformación en un amplia variedad de ámbitos de la vida: rituales y hábitos que cambian o se transforman, mayor permanencia dentro del hogar lo cual trae como consecuencia y una sobre-exposición a las relaciones familiares y, con ello, a potenciales situaciones de fricción o conflicto, así como cambios en los patrones de producción familiar, tiempo libre y percepción del mundo laboral.

Sistemáticamente, tales contenidos de ajuste aparecen reportados por las personas que participaron en las entrevistas. Uno de ellos es el de Tatiana, quien reporta el impacto de perder el ritmo de actividad habitual que le ha acompañado durante casi toda la vida:

“A mi me afectó muchísimo, yo no sabía lo que eran vacaciones, de la noche a la mañana quedarte cesante no es nada fácil después de trabajar desde los 14 años” S8.F.14

María, por su parte, hace énfasis en las dificultades para interactuar durante todo el día con la familia, diciendo:

“(…) pero con la invasión que tengo en mi casa no puedo ni leer tranquila, se me hace complicado” S9.F.59

Por último, Y hace alusión a un efecto más sutil pero que, sin embargo, corresponde con el mismo proceso de ajuste: la dificultad para acomodar las percepciones personales a nuevas culturas organizacionales:

“Me afectó emocionalmente porque es una formación que se lleva por dentro y que donde vayas a trabajar encuentras mucho choque de las formas de hacer las cosas, tu quisieras que siempre las cosas se hicieran como marchaban en (La Institución)” S7.M.54

#### **T4.3 “No me arrepiento de nada”**

Refiere a todos los afectos, pensamientos y conductas que tienen los despedidos acerca de las decisiones tomadas respecto a la participación política que, en última instancia, implicó la pérdida de sus trabajos debido al despido o la renuncia forzada. Además, sugiere la convicción personal de que tales acciones resultan acordes con sus valores.

Un contenido subyacente a las diferentes entrevistas realizadas era la percepción de que, independientemente de las difíciles consecuencias que algunas personas debieron atravesar después del despido, existía la vivencia personal de que tales efectos no les hacía arrepentirse del haber tomado la decisión de participar políticamente ante una situación que juzgaban amenazante para ellos mismos, su familia y el país.

Uno de los reportes que mejor refleja esa sensación es el realizado por Juan, sujeto masculino de 36 años, quien fue despedido de la Administración Pública después de recibir algunas amenazas telefónicas respecto a su participación el Paro Nacional y, luego, al colocar su firma en los distintos intentos de solicitud del referéndum revocatorio presidencial. En un momento de la entrevista, comentaba:

“De hecho voy a pedir mi original de despido porque el día de mañana les mostraré a mis hijos eso para que sepan que fue lo que pasó y será un orgullo” S10.M.36

#### **T4.4 Se rescata la fuerza personal en la adversidad**

Alude a la capacidad y los recursos personales para reponerse ante la difícil situación del despido y encontrar que, pese a la adversidad, era posible echar partido de la propia capacidad de adaptación y fortaleza.

Si bien en algunas de las entrevistas existe un reconocimiento explícito de las dificultades personales experimentadas durante el período del despido, la mayoría de los reportes tienden a mostrar la sensación personal de lucha, el deseo de lo que, popularmente, es calificado como “echar hacia delante” en mitad de la confusión y el malestar vivido.

En ciertos casos, algunos los entrevistados tienden a atribuirle a la situación de despido el beneficio de haberles permitido descubrir la fuerza personal con la que contaban tanto como nuevos aprendizajes, como es el caso de Marcos, sujeto masculino de 43 años, quien reporta:

“(…) tuve nuevos aprendizajes dentro de ese proceso de readaptación. Le doy prácticamente gracias a Dios de haber salido de allí por un despido indirecto, pero no justificándolos a ellos, esto es a partir de una reconfiguración de mis propios eventos, no dándole gracias a ellos, sino a pesar de ellos que ocurre lo que ocurre” S12.M.43

O Juan, sujeto masculino de 36 años, quien reporta:

Mi jefe es Francés y me dijo un día que iba a Bolivia en los momentos de la política allá, me dice, oye vas a Bolivia estas loco mejor vamos a dejar que las cosas políticas allá pasen un poco más, y yo le dije mira no este contrato no se le puede dar más larga (...) además mira yo soy venezolano, estuve el 11 de abril marchando los tres primeros muertos de la marcha cayeron a tres metros de donde estábamos nosotros, dos golpes de estado, paro de dos meses, y yo voy a llegar a Bolivia entrenado S10.M.36

#### **T4.5 Apoyo familiar**

Esta categoría alude al apoyo que recibieron los despedidos de sus familiares durante el conflicto dentro de las empresas y después de los despidos.

Un elemento resaltante de las diferentes entrevistas realizadas es que, en la casi totalidad de las historias, existe un reconocimiento explícito del apoyo familiar ante la adversidad del despido. Tal apoyo está usualmente reflejado en el lugar de la pareja, quien en algunas ocasiones es capaz de aceptar ciertos sacrificios profesionales y económicos como un modo de apoyo a la pareja. También se refleja en la relación con los hijos. Incluso

en el caso de hijos pequeños quienes realizan comentarios de apoyo a los padres. Al mismo tiempo, se alude al apoyo de la familia extendida, que se traduce tanto en apoyo de tipo moral, dirigido a reconfortarle, o incluso en ayuda de tipo económico y material.

Un verbatimum que refleja esta situación es el de Mónica:

“Si yo no tuviera un núcleo familiar como el que tengo, verdad? Me apoyo de mi marido y de mis hijos, básicamente aunque se fueran porque hay tres afuera” S1.F.53

O el verbatimum de Valeria, quien alude a papel fundamental de la familia extendida para poder cubrir los gastos de mantenimiento:

“Fue muy duro. Lo que pasa es que yo vivo con mi mamá, yo me divorcie cuando mi hijo tenía 2 años, hoy en día tiene 11 años, y yo vivo con mi mama y yo tengo que agradecerle a mi mama que fue un gran apoyo, y no solo mi mama, mi familia, mis primos, mi papa, todo el mundo me dio una mano; llegaban a la casa y lo ayudaban a hacer tareas, porque yo no estaba en capacidad, osea, no tenía la mente para hacer tareas con él” S14.F.36

#### **T4.6 No reporta cambios con la familia extendida con una tendencia política a favor del gobierno**

Esta categoría refleja las relaciones con algunos familiares que apoyan al gobierno, donde pese a las diferencias políticas no hubo rupturas, sino situaciones de tensión y distanciamiento.

Salvo muy contadas alusiones durante las entrevistas, la casi totalidad de las personas entrevistadas reportaban que las relaciones con los familiares partidarios del gobierno nacional permaneció relativamente estable aún después de experimentar la situación de despido. En ocasiones, naturalmente, esta estabilidad es percibida con alguna tensión. Sin embargo, tal tensión no alcanza un grado demasiado elevado que implica la ruptura definitiva de las relaciones o un distanciamiento excesivo.

Como comentaba José:

“Con mi familia hay gente chavista pero las relaciones no cambiaron” S13.M.53

Respecto al manejo de la distancia, vale la pena considerar el reporte de Juan, que muestra de un modo bastante claro la mezcla entre la tensión y el deseo de mantener un vínculo familiar:

“Una tía es la única con la que he tenido roce y es porque no le puedo pedir la bendición, no tengo nada contra ella, pero yo vengo de cultura andina tachirenses y la costumbre es pedirle la bendición a tus tíos abuelos y padres y tengo cinco tías, la cual una se declara chavista, no tengo nada contra ella yo la saludo y hablo con ella pero no le pido la bendición” S10.M.36.

#### **T4.7 Afecto disfórico: mezcla de sentimientos desagradables**

Refiere a los afectos, pensamientos y conductas que presenta el sujeto a raíz de todos los sucesos políticos y luego de haber perdido sus empleos por tendencia política, como: estados de ánimo desagradables, caracterizado por tristeza, ansiedad, irritabilidad, etc.

Más que el reporte de un sentimiento preciso, el conjunto de las personas entrevistadas tiende a aludir a “una mezcla de sentimientos” que se derivan de la situación de despido. Dentro de esta mezcla, quizá los sentimientos que aparecen más destacados por los entrevistados son: ansiedad, miedo, rabia, tristeza, irritabilidad e impotencia.

De esta forma, pareciese como si la multiplicidad de sentimientos (característico del afecto disfórico) termina por producir una sensación general agobiante y, desde luego, naturalmente desagradable. Valeria parece explicar esa vivencia de un modo muy claro cuando comenta:

“El sentimiento yo creo que es inexplicable, es muy difícil de explicar. Te sientes mal, tener que tomarte un tranquilizante, te sientes... (...) Por los dolores de cabeza eran horribles. Por otro lado, a mí lo que me daba miedo era...mira tú no sabes... uno nunca reaccionaba así, pero yo decía bueno en algún momento me lo consigo y le doy un golpe. A lo mejor nunca lo hubiera hecho, de hecho yo llegaba y estaba tranquila, pero es eso... es sentarme en mi escritorio a leer el periódico” S14.F.36

Juan, por ejemplo, comenta:

“Bueno es un conjunto de sentimientos porque por un lado impotencia, por otro lado malestar, en términos criollo arrechera de las peor de todas, ¿y por qué no? Muchas veces depresión” S10.M.36

#### **T4.8 Necesidad de tratamiento en Salud Mental**

Esta categoría hace alusión a la presencia de los problemas y la presión dentro de las empresas públicas, y luego de la salida del mundo laboral, la búsqueda de ayuda profesional por parte de los entrevistados para poder superar sus problemas emocionales

La mayoría de las personas entrevistadas aludieron, en algún momento de la entrevista, a la necesidad de solicitar servicios de Salud Mental para poder lidiar con el intenso efecto emocional asociado a la situación de despido. En algunos casos, las personas reportan que recibieron diagnósticos clínicos tales como Trastorno por Ataque de Pánico, Trastorno de Ansiedad, Episodio Depresivo Mayor e Insomnio, entre otros.

En tales situaciones, las personas que fueron evaluadas por un profesional de Salud Mental les fue indicado tratamiento farmacológico.

Un elemento relevante de esta categoría es que, de un modo sistemático, casi todas las personas de la muestra entrevistada aluden a la interacción de estas situaciones de tensión emocional con síntomas físicos que, al ser atendidos médicamente, dieron como resultado la indicación de reposo por parte de los médicos que les atendieron.

Un reporte que permite ilustrar tales demandas en Salud Mental es el de Marcos, quien comenta:

“Yo trabajo el miércoles, jueves y viernes, pido reposo, pido vacaciones...Por cuanto tiempo? Un mes de vacaciones, y después, sencillamente, no podía reintegrarme, no podía hacerme la idea de reintegrarme en esas condiciones. Entonces, en el Psiquiátrico Sebucán me dan un diagnostico de depresión severa, y me dan un mes de reposo renovado después y después sencillamente renuncio” S12.M.43

Por su parte, Valeria comenta:

“No te voy a decir que fue fácil. Cuando a mi me pidieron la renuncia, o sea, yo te puedo decir que yo me tomaba un Lexotanil a las 8 de la mañana, uno a las 12 del medio día y uno a las 5 de la tarde” S14.F.36.

#### **T4.9 El apoyo de los amigos es también un apoyo ideológico**

Corresponde al apoyo de amigos que recibieron las personas que fueron afectadas por los procesos políticos. Se aprecia que la valoración de tal apoyo no está explicada únicamente por el soporte emocional, sino que además tiene un peso importante el hecho de poder compartir la visión política de la realidad.

Las alusiones encontradas durante las entrevistas al papel de los amigos aluden, de una manera casi invariable, a la correspondencia de visiones entre estos y las personas entrevistadas.

Si bien en el caso de los antiguos compañeros de trabajo existen, en ocasiones, algunas reticencias y ciertos contenidos de distancia, en la categoría de amistades personales que constituyen la red social del entrevistado, se aprecian claros contenidos de proximidad y apoyo directo.

Tal contenido, desde luego, representa una importante manifestación de apoyo social para los miembros de esta muestra.

El siguiente verbatim de José es una muestra clara de cómo el sentido de amistad está condicionado por el contenido ideológico:

“Con los amigos he recibido mucho apoyo al saber que todo fue consecuencia de las políticas represivas de un gobierno que desde que se instauró ha sido un gobierno represivo, nosotros somos unas víctimas más de la represión de este gobierno” S13.M.53

#### **T4.10 Una pérdida que no tiene reparación**

Corresponde a los contenidos sobre la pérdida del empleo donde los entrevistados consideran que ha generado consecuencias totalmente negativas en sus vidas, desprovistas de cualquier género de consecuencia positiva o reparación personal.

Si bien en la mayor parte de las entrevistas realizadas se aprecia una actitud relativamente optimista así como de orgullo ante la capacidad de mantener firme la posición personal, algunas de las personas revelaron en el curso de la entrevista una definida sensación negativa, desprovista de cualquier tipo de reparación, ante las consecuencias del despido.

Eso puede verse ilustrado en el reporte de María, quien comenta en algún momento de la entrevista, al ser encuestada sobre los posibles aprendizajes obtenidos del despido:

“Cosas positivas ninguna, no tengo nada positivo [se le aguan los ojos]” S9.F.59

#### **T4.11 Diversas reacciones somáticas**

Refiere a la presencia de contenidos que tienen que ver con los diversos padecimientos físicos asociados a la situación de despido. Tales padecimientos van, desde la presencia de síntomas difusos de malestar físico hasta entidades clínicas de relativa gravedad que se presentaron asociadas a la situación de tensión laboral o inmediatamente después del despido.

El reporte de síntomas físicos y enfermedades médicas está altamente representado en la muestra entrevistada. Tal como se comentaba en el apartado de Necesidad de asistencia en Salud Mental, los efectos físicos reportados por los entrevistados suelen ser mostrados como reacciones directas ante la tensión laboral y, en muchos casos, están unidos en el discurso con el malestar personal y el sufrimiento subjetivo.

La principal variación en cuanto a los contenidos de efectos somáticos por parte de los entrevistados está condicionada por la intensidad de los síntomas y padecimiento reportados. Así, Tatiana., comenta una sensación general de malestar físico, diciendo:

“Siempre llegaba estresada a mi casa, con dolor de cabeza, por lo de la presión política” S8.F.51.

Contenido que evidencia una vivencia de malestar claro pero que, sin embargo, se focaliza sólo en síntomas no del todo incapacitantes.

Sin embargo, existen reportes como los de Valeria, donde tales reacciones alcanzan una mayor gravedad:



“Yo tuve problemas de salud severa el año pasado, después del despido, me consiguieron cáncer de útero, supuestamente por los niveles de estrés que viví el año pasado, pero bueno, me pudieron quitar la parte afectada. Según el medico, todo eso tuvo que ver con los niveles de estrés que yo estaba viviendo” S14.F.36

O los de Rosbel, quien comenta:

“Sentía fatiga, migraña, o sea, un desgaste físico, que a nivel de todo, no salía de una gripe, las defensas bajísimas, tal es el caso que al tiempo de eso caí en coma” S11.F.47

#### **T4.12 Temor por el efecto emocional y de seguridad de la familia**

Esta categoría agrupa las manifestaciones de temor del sujeto porque su despido llegara a repercutir en la vida y la estabilidad de sus familiares o de él o ella misma.

Los reportes de miedo realizados durante la entrevista suelen focalizarse, básicamente, en el efecto que la situación personal vivida pueda causar en su familia cercana, tales como hijos y pareja. Un elemento importante que es preciso resaltar en esta categoría es que, si bien existen algunos reportes de temor por parte de los entrevistados respecto a ellos mismos, en general, la mayor intensidad de este temor está focalizado en los familiares.

Contextualmente este temor resulta aún más intenso en la medida en que algunos de los despedidos han realizado, después del despido, diferentes apariciones públicas en Medios de Comunicación Social en los cuales han denunciado lo que perciben como irregularidades en la forma en que ocurrieron sus despidos. En algunos casos, después de estas apariciones públicas algunos de ellos recibieron diferentes tipos de amenazas explícitas o veladas en tanto que, otros, han sentido que potencialmente estas podrían ocurrir.

Un reporte que ilustra claramente la sensación de temor es el realizado por Rosa, quien al inicio de las entrevistas para esta investigación comentaba:

“Eso puede significar un elemento de peligro para una persona. Cuando nosotros pusimos la denuncia en la defensoría del pueblo

pedimos que se mantuviera nuestros datos de forma confidencial, que no tengo miedo pero quiero que lo rescaten para su cuestión [Se le explica que la entrevista es confidencial]. Sí, bueno, lo digo sólo por referencia, tengan ustedes conciencia de que eso puede generar un peligro para ciertas personas, ¿O.K.?” S4.F.39

Respecto al temor ante la seguridad, esta misma entrevistada comentaba:

“He pensado que puede estar en peligro nuestra vida porque si se llega a presentar las pruebas de una manera pública muy contundente puede peligrar la vida de mi esposo, a mi esposo le pueden decir váyase a [Un lugar del interior] y suena dramático, pero puede pasar y a la semana se murió. O mañana de repente me dicen R. mañana te incorporamos a la administración pública y comenzamos a ir a [el lugar anterior de trabajo] y lleguen los círculos Bolivarianos y nos caigan a golpes, y entrar en [la institución] porque ya estamos identificadas” S4.F.39

En otros casos, en cambio, el temor ante el efecto resulta más sutil y refiere, esencialmente, al efecto emocional o daño moral que la situación vivida pueda causar sobre los hijos. Un ejemplo de ello es el reporte de Valeria, quien dice:

“Te voy a decir lo que el me dijo cuando yo le dije que gane la demanda, cuando le digo: “papi gané la demanda, qué bueno” y el me dice: “mami y ahora [La Institución] te va a llamar para pedirte perdón?” imagínate tu lo importante que era para el saber si la que se había equivocado había sido de su mamá o la institución, o sea, él siempre tuvo la duda de quien tuvo la culpa, a pesar de que el siempre “mami no te preocupes” “mami mejor que estés en la casa” S14.F.36.

#### **T4.13 Los atenuantes de la angustia son económicos**

Esta categoría hace referencia a los problemas económicos generados por el despido, y la sensación de angustia entre las personas despedidas, debido a las posibles consecuencias de esto en su entorno familiar que, naturalmente, tienden a atenuarse en la medida en que puede perfilarse algún tipo de salida económica.

Puede observarse en esta categoría que en la medida en que algunas personas de la muestra creían percibir cierta estabilidad económica para poder lidiar con la situación de despido, la angustia ante ese acontecimiento parecía mostrarse de un modo menos intenso.

Tales factores de “tranquilidad” giraban por lo común en base al hecho de contar con una casa propia, que otro u otros miembros de la familia se encontrasen trabajando y que los hijos ya hubiesen terminado sus estudios universitarios, situación que disminuía en gran medida la carga económica dentro del hogar.

Vicente, un sujeto masculino de 45 años, reportaba:

“Tengo una familia muy fuerte. Mi hija se esta graduando, entonces, uno como que va completando unas etapas y ve que la cosa no es tan difícil, no es algo que me preocupa grandemente” S3.M.45

Por su parte, Juan decía:

“A nivel familiar me las vi difícil estuve 10 meses fuera del mercado, sin conseguir trabajo, claro que sí, de alguna manera mi casa es propia con otros ingresos, mi esposa también es profesional, a Dios gracias siempre tuve una buena planificación económica, las tarjetas de crédito no las debía, pero si no hubiese tenido dinero, ni casa propia, etc me la hubiese visto bien negras, y que gracias a Dios no teníamos chamos, porque si no hubiese sido muy difícil” S10.M.36

#### **T4.14 Expectativas positivas respecto al país**

Esta categoría alude al reporte que ofrecen algunos entrevistados acerca de la esperanza que tienen de que “todo lo malo” que está ocurriendo en el país a nivel político, social y económico, podrá tener un aporte positivo en el futuro como consecuencia de la participación general de los ciudadanos.

En cierta forma, este tema está directamente relacionado con otros temas reportados en esta misma Metacategoría y que aluden a la construcción combativa y, en cierto modo esperanzada, respecto al futuro y la lucha por los valores generales en los cuales se cree personalmente.

Sin embargo, el elemento que particulariza al tema de expectativas positivas respecto al país es el hecho de que en él se evidencia la presencia de contenidos en los que se reconoce el efecto positivo de la movilización política y su efecto beneficioso para el futuro del país, más allá de la lucha personal de las personas que han participado activamente en la situación de conflictividad nacional.

Un ejemplo de ello es el reporte de Vicente, quien comenta:

“Yo creo que nosotros nos hemos hecho más fuertes, hemos salido de un cascaron, de un aislamiento del cual se nos acusa, somos mejores ciudadanos. No sabemos cuando esto va a dar frutos, pero Venezuela es otra con estos cambios sociales, políticos y económicos que se van dando” S3.M.45

O el reporte de Rosa, quien dice:

“Yo pudiese irme a España porque yo tengo descendencia española y no lo he hecho. Yo creo que en este país hay que quedarse digamos creo que la lucha contra el miedo es ejercer cotidianamente la soberanía” S4.F.39

#### **T4.15 Desánimo ante la partición política futura de “Otros”. Panorama negativo**

Alude a que algunos entrevistados se encuentran desanimados respecto a todo lo que esta ocurriendo en el país a nivel político, social y económico, pero básicamente en función de la acción de “Otros” (ciudadanos, políticos, oposición en general), por lo que consideran que el futuro del país es incierto.

Si bien existen otras categorías donde los entrevistados se muestran esperanzados ante las posibilidades de un “futuro mejor”, así como abiertamente dispuestos a continuar en una actitud de lucha y combatividad, esta categoría parece recoger un importante sentido de desánimo respecto al futuro en función de la participación de otros, así como quizá, un malestar latente ante el costo vivido en función de la falta de actividad de otras personas y sectores nacionales.

Ese contenido puede apreciarse claramente en el siguiente verbatim de Juan, quien reporta:

“Estuve haciendo trabajo con Súmate y yo creo que ya di bastante por mi país y estoy seguro que si la gente hubiese tenido en conjunto en su gran mayoría la solidaridad, la constancia y la visión que tenido yo, esto no hubiese pasado” S10.M.36

“Hay mucha gente que se puso débil, se echaron para atrás, yo sigo con mi posición, yo no le veo salida ni pronto, ni positiva para esto” S10.M.36 (subrayado añadido)

Como se puede notar en el subrayado, existe una cierta visión de desesperanza que, sin embargo, parece ser delimitada por los entrevistados entre lo que les ha correspondido a ellos como actores sociales y ciudadanos y “Los Otros” que no han participado de un modo tan activo, o se “han echado para atrás”.

Desde luego, si bien no existe un reporte explícito, puede suponerse que tales contenidos pueden estar acompañados de un importante monto de amargura y desagrado ante tal adversidad.

#### **T4.16 Sentimiento de combatividad ante el empleador**

Esta categoría ofrece reportes de algunos de los despedidos sobre la búsqueda de justicia, por medio de la conversación con sus respectivos jefes, como llevando sus casos a nivel judicial y, además, dándolos a conocer públicamente

Un elemento altamente significativo en las entrevistas analizadas es la continua alusión al deseo de lucha y reivindicación de derechos por parte de una proporción importante de las personas entrevistadas.

Más significativo aún es que, tales intentos de lucha y reivindicación ocurrieron, incluso, durante la etapa crítica previa al despido. En otros casos, tal combatividad se muestra luego del despido, mediante la lucha legal o la denuncia pública, aún cuando la casi totalidad de la muestra tienden a coincidir en que resulta difícil que la justicia venezolana (que ellos perciben sometida a los designios del ejecutivo nacional) está demasiado parcializada como para decidir a su favor. En tales casos, la principal expectativa es poder elevar su caso, luego del trámite nacional, a las instancias legales internacionales.

Un reporte que ilustra esta actitud de combatividad ante el empleador aún durante el período previo al despido es el de Juan, quien comenta:

“La persona que me llamó no se quién es porque no se quiso identificar, pero se que llamaba de la Dirección de Registro de N. y lo puse en la demanda (...) y les dije firmé y volveré a firmar y ratificar que sí firmé y seré yo a lo que los perdonaré en algún momento si los encuentro por allí” S10.M.36

Mónica, por su parte, reporta:

“antes de irme me acerqué a N. [una empleada que cumplía funciones políticas dentro de la Institución] y se lo dije claro y raspado: le dije mira N. yo quiero que tu le digas al que te nombró coordinadora política de piso que M. [la entrevistada] cédula de identidad [dice su número de C.I] no viene mañana porque a mi ni siquiera mi papá me obligó a ponerme los zapatos no lo pudo hacer y no va ser [El Ministro] el que amenazándome va a coartar mi libertad de pensamiento” S1.F.53

Por su parte, Valeria permite ilustrar el modo como se mantiene la actitud de combatividad después del despido, diciendo:

“Yo a el le voy a poner una denuncia en la Contraloría. Estoy esperando, porque como yo gané mi juicio en primera instancia...yo voy a segunda instancia; entonces mis lapsos no prescriben. El para mi ha sido bien perverso en la institución. Todavía esta ahí (...) sigue contratando personal...la poca ética profesional” S14.F.36

#### **T4.17 Consideración de la agresión como algo normal**

Esta categoría hace referencia a la percepción de normalidad de los despidos del sector público ante las presiones, cambios y amenazas, dentro de su entorno laboral.

Si bien las personas entrevistadas mostraban, en la mayoría de los contenidos de la entrevista, una clara indignación o malestar ante las situaciones de atropello ante las que se sintieron expuestas, existen algunos reportes que permiten inferir claro contenido de naturalización de la agresión en diferentes momentos de la conflictividad.

Un ejemplo de ello es el reporte de José, quien decía:

“Gracias a Dios había una buena moral, nosotros veíamos ese proceso político normal, porque en cierto sentido es algo lógico, siempre estuvo presente la inseguridad del futuro, qué va a pasar de ahora en adelante” S13.M.53

Algo semejante ocurre, en sentido inverso, ante este comentario realizado por Valeria respecto a las continuas agresiones que recibía una empleada militante del proceso por parte del resto de sus compañeros, mayoritariamente de oposición, antes de ser despedidos:

“Pero yo lo que digo es que ella los buscaba, porque ellos de verdad... más de una vez ellos estaban en su escritorio y ella llegaba: “vieron que bello estaba mi comandante ayer”, entonces claro, hasta que yo tuve que llamarle la atención, le dije: “la próxima vez te voy a poner a la orden de personal, la próxima que tu pasees metiéndole casquillo a los muchachos, porque si ellos te meten un golpe ellos irán a ir presos, pero te vamos a levantar el expediente diciendo que les estás metiendo casquillo” S14.F.36

#### **T4.18 Distancia, reproche y lástima por los amigos que quedaron dentro**

Esta categoría hace referencia al sentimiento de lastima, distancia y, en ocasiones, velado reproche de los entrevistados hacia aquellos que permanecen dentro de la institución, sin ser abiertamente partidarios del gobierno, y continúan siendo presionados por instancias superiores y aceptan tácitamente situaciones de presión y humillación.

En algunos casos, los entrevistados realizaron alusiones directas o indirectas ante la percepción que les merecen las personas que como ellos no apoyaban las acciones políticas del gobierno pero que, aún así, decidieron mostrar una actitud de “bajo perfil” que les permitió continuar dentro de la institución.

Tales alusiones resultan de algún modo ambiguas, pero puede apreciarse una mezcla de afectos que van desde el sentimiento de lástima hasta actitudes de un reproche no demasiado explícito, pero sí definido.

Un reporte que ilustra esa sensación de lástima o compadecimiento puede apreciarse en Andrés, quien dice:

“Un amigo íntimo que se quedó dentro y yo creo que él se siente más afectado que nosotros, que ha sufrido mucho más que nosotros, adentro, se siente como marginado. Cada vez que vamos a una reunión él trata cómo de explicarse, justificarse, y nadie se lo pide. Yo por lo menos lo sigo apreciando igual que antes, ese es su problema, pero yo sí siento que él busca la conversación de una manera de decir “A. (entrevistado) yo quiero que me entiendas que lo que hice y lo que estoy haciendo...” y yo le digo “tranquilo” .Él nunca firmo ni se mostró participe por algunas de las dos tendencias políticas. Él era lo que llamaban un “ni ni” S2.M.55

En otros casos, la sensación de lástima es explícitamente negativa, como comenta María:

“Yo sentía una profunda lastima por todo esto de ver mi jefe siendo tan mezquino y tan pobre, sentí una profunda lástima por ese hombre pobre de espíritu pero que terminara así me dio fue lástima” S9.F.59

Igualmente, puede apreciarse el siguiente reporte de Ana que, sin ser explícitamente negativo, alude a una comparación implícita entre la persona despedida y los que quedaron dentro, tal como puede apreciarse en el subrayado añadido:

“De hecho yo he ido muchas veces allá, cuando fui a buscar la Caja de Ahorro, a pedir las prestaciones, todas esas cosas, me he dado cuenta que las muchachas que quedaron allá, que no son del oficialismo igualito tienen que ponerse sus franelas rojas obligadas...**lo que pasa es que eso depende mucho de la condición de cada quien y de la actitud de cada quien**” S5.F.31

#### **T4.19 Construcción de un sentido de lucha por temas generales, valores, ideales**

Se refiere a la expectativa que reportan los entrevistados de seguir adelante, para aportar lo mejor de sí al país y lograr que las cosas mejoren en el futuro.

Este es uno de los contenidos que mostró una presencia sistemática a lo largo de las diferentes entrevistas realizadas: casi todas las personas de la muestra entrevistada



aludieron a él, mostrando así a un fuerte patrón en el que se construye una expectativa futura de lucha por ideales desde la perspectiva personal de su aporte al país.

Esto ocurre, incluso, de un modo dramático en el reporte de Julián, quien dice:

“Me pidieron volver a [la empresa] (...)y le dije no yo esto no lo estoy haciendo por mi, ni por [la empresa], ni por mi familia yo estoy haciendo esto por Venezuela, porque un día yo vine aquí a Venezuela con un titulo más nada y la ropa que tenía puesta, me casé con una Venezolana, me dio dos hijos, me dio las propiedades que tengo, y las pocas cosas que tengo me lo ha dado Venezuela y es por eso que yo estoy luchando por Venezuela, no para Julián sino para un país, y ese es mi mensaje ojalá la lucha de los 18 mil de [la empresa] allá sido así , todos salimos porque quisimos salir y no porque el jefe quiso que así fuera, fueron protesta”  
S7.M.54

Del mismo modo, Tatiana comentaba:

“yo les recomiendo a todas las personas que han pasado por lo mismo que nosotros hemos pasado que no dejen las cosas así que reclamen su derecho y lo defiendan porque eso está escrito porque dejar que un grupo de desadaptados te eche a perder totalmente la vida, si nosotros hubiésemos sido otras personas nos hubiesen dañado la vida, porque sobre todo no es fácil superar este tipo de situaciones de un día para otro aparentemente lo hemos superado pero buscando alternativas no es fácil pero si hay que seguir adelante, y vamos a vencer” S8.F.51

En tanto que Mónica, reportaba:

“Nosotros tenemos que defender la dignidad humana, para rescatar nuestra libertad porque eso es parte de la idiosincrasia del venezolano eso es lo que yo te puedo decir, eso es lo que siento”  
S1.F.53

Como puede observarse, todos estos contenidos hacen referencia, además de un sentido de combatividad y lucha, a un conjunto de valores trascendentes o ideales con los

cuales, al parecer, las personas de la muestra entrevistada tienden a asociar el significado de la experiencia de despido dentro de la trama general de sus propias vidas.

**T5.20 En algunos casos, el despido es reinterpretado como un acontecimiento positivo**

Alude a los contenidos en los que el entrevistado considera al despido como una experiencia positiva ya que le ha permitido obtener nuevas oportunidades en su vida, tanto a nivel laboral, económico y familiar.

Así como hay algunos despedidos pueden ver de manera negativa su despido hay otros que consideran que fue positivo ya sea porque le ha permitido conseguir un mejor trabajo como es el caso de Ana donde comenta que gracias al despido consiguió un buen trabajo y el caso de Valeria que va a montar su propia empresa, otros casos como los de Rosbel, Tatiana y Mónica que aprendieron a valorar más a su familia, su salud y lo poco que pueden tener, y aquellos que consideran que fue mejor salir porque no están viviendo el infierno que pueden estar sufriendo los que están adentro.

**T5. CONSECUENCIAS VARIAS**

Explica como fueron afectadas las vidas de los despedidos del sector público por tendencia política, a nivel económico, familiar, laboral, social, la lucha por superarse y, en muchos casos, adaptarse a su nueva realidad.

**T5.1 Búsqueda de nuevas fuentes de ingreso**

Corresponde a las nuevas formas que buscan los entrevistados para mejorar y mantener su situación económica por medio del trabajo informal, el establecimiento de negocios propios, desempeñándose en puestos de trabajo fijo en otras empresas o trabajando de forma independiente.

Este tema tiende a expresarse en la mayoría de los contenidos de las entrevistas como una de las principales consecuencias producidas por el despido de personas del sector público a raíz de los conflictos políticos producidos en el país, se reporta la necesidad de buscar trabajo para poder mantenerse a sí mismo y a su familia económicamente, unos se desempeñaron en trabajos informales, otros desempeñan su profesión en otras empresas con cargos de mayor rango y algunos trabajan

independientemente pero sienten que desempeñan actividades básicas de su carrera profesional y no aplican todo los conocimientos adquiridos, los entrevistados han logrado sobrevivir por la lucha que mantienen para seguir adelante. Contenidos análogos aparecen reportados en casos como los de Julián que comenta:

“mi hija se pudo a vender conmigo agua, refresco cualquier cosa y íbamos al edificio de chuao y hacíamos negocios de cualquier cosa y mi hija al lado mío ayudando allí en la parte económica que era uno de nuestros fines, ayudábamos a nuestros compañeros y además me beneficiaba de las ventas que se hacían allí” S7.M.54

Donde se presenta la ayuda familiar en el trabajo informal para salir adelante, el de Valeria que hace alusión a la degradación de su carrera por tener más conocimientos de lo que ella está ejerciendo ahora y afirma “ Lo que yo estoy haciendo lo puede hacer un recién graduado”, y el caso de Juan que pareciera ser el más afortunado por encontrar trabajo fijo en su misma área, que le proporciona mayores satisfacciones, y le gusta lo que hace; pero también tuvo que luchar para conseguir esa fuente de ingreso, estuvo desempleado por más de 6 meses.

### **T5.2 Desmejora de la Calidad de vida**

Refiere a las diferentes percepciones de los despedidos acerca de las desmejoras que ha tenido su vida y los cambios que han comenzado a ocurrir en su rutina, la necesidad de vender propiedades, privación de lujos, pérdida de comodidades, reducción de gastos, separación familiar, etc.

En la mayoría de las entrevistas se vio reflejada los cambios presentados en la vida de los entrevistados y la desmejora de la misma por los problemas causados a raíz de los despidos , lo que más se vio afectada fue la parte económica y a partir de esto la vida de los sujetos comienza a deteriorarse. Las familias de estos despedidos se comienzan a sentir afectados igual que el despedido, al ver los cambios de rutina que comienzan a tener, la reducción de gastos, venta de bienes de valor para poder obtener dinero para subsistir, necesidad de ahorro, ausencia de comodidades y de lujos y el alejamiento de familiares.

Elementos significativos que ilustran este punto son los casos de Tatiana, Andrés y Vicente. Tatiana, vio como se fue desmejorando su calidad de vida y el de su familia y en la entrevista reportaba:

“En lo familiar afectó en todo porque al cambiarte la parte económica te cambia todo lamentablemente, ya la vida no es la misma, tienes que reducir tus gastos, de un 100% cambió a un 40% , ya no se puede tener lujos, lujos digo yo comer en un restaurante, con mis hijos y mi esposo, tienes que vender muchas cosas que tenías de valor porque tienes que subsistir, entonces eso te cambia, por ejemplo tengo aquí unas cadenas tengo que pagar la luz pues se venden, en esos momentos no te das cuenta, porque estás solventando una situación pero cuando tu llegas a tu casa y ya no ves tu vitrina o la despensa llena o igual, ya no es la misma casa, ya no es lo mismo, ya eso afecta muchísimo” S8.F.51

Algo semejante ocurre con los registros de Andrés que comenta:

“Total, yo tenía mi carrito y con todo esto gaste todos mis recursos, mis ahorritos, y me toco vender mi carro. Mi hijo menor, que estudiaba en un muy buen colegio, no pudo seguir ahí porque teníamos una deuda muy grande que me la aguantaron un año, perdió 3 materias y lo querían hacer repetir, debido a todo lo que ocurría, no tenía la misma tranquilidad de antes, de no tener vacaciones de que yo ya no tenía dinero, de la deuda en el colegio; por lo que se fue a casa de su abuela en Barquisimeto y aun vive allí.” S2.M.55

Y Vicente reporta:

“Eso hace que tú cambies tu estándar de vida, pues si tú ibas al cine un par de veces al mes, no ibas; si comías afuera de vez en cuando, no lo hacías; inclusive gastar algo de los ahorros, pasar 3 años sin comprarte una pieza de ropa. Pero esas son cosas a las que uno se adapta increíblemente” S3.M.45

Como puede apreciarse en los verbatums anteriores se puede afirmar que el despido no solo produce problemas económicos sino que a su vez cambia por completo la vida de los despedidos.

### **T5.3 El despido implica también efectos negativos sobre otros áreas o actividades**

Se refiere a los reportes dados por los despedidos acerca de insatisfacción de

necesidades y la paralización de actividades que realizaban fuera de la empresa, ya sea porque dependían de la empresa donde laboraban, o porque dependían del sueldo percibido para la satisfacción y realización de éstas.

Cuando ocurre el despido algunos de los entrevistados realizaban actividades que tuvieron que ser eliminadas de sus rutinas ya que dependían directamente del trabajo como es el caso de Ana que reporta lo siguiente:

“Yo estaba haciendo mi tesis de la maestría allá (...) Después que pasa todo esto, a mi me prohibieron hacer todo allá, no pude hacer mas nunca nada de lo que estaba haciendo, me lo paralizaron, cambiaron el director. Cuando tu haces una tesis de maestría aplicada, por ejemplo, a la gerencia de un instituto, tu tienes que hacer un estudio de presupuesto, de recursos, de como se maneja el recurso humano, entonces, indudablemente, que allí no me permitieron más nunca nada, y yo pasaba cartas y cartas, iba me le sentaba al director, entonces, ya deje de gastar pasajes porque dije “OK no hago nada aquí, no hago nada aquí” (...) Es negativo porque perdí un tiempo importante. Yo ya debí haber tenido mi título ahorita en julio y ahora es para diciembre” S5.F.31

Aquí se observa como esta paralización de estas actividades causa efectos negativos en la vida profesional de Ana, y así como ella se vieron afectados algunos despedidos no solo a nivel profesional sino a nivel de pagos de deudas que no se han podido cancelar y necesidades de medicinas que no se pueden comprar.

#### **T5.4 Desempleo. Ayuda por parte de amigos y familiares**

Esta categoría alude al reporte explícito del entrevistado acerca de la dificultad económica por la que está pasando al no tener trabajo y de la ayuda recibida por parte de amigos y familiares, para poder subsistir económicamente.

Algunos entrevistados son ayudados a nivel económico por terceras personas amigos y familiares al quedar desempleados tal es el caso de Andrés quien comenta:

“No tengo otro trabajo. Yo sobrevivo con lo que me dan 2 de mis hermanos, y un compadre que me da de vez en cuando de una venta de repuestos en Maracaibo. El me lleva una cuenta anotada ahí y siempre

me dice “eso lo pagaras algún día compadre”. No recibo sueldo, lo único que recibo son 300mil Bs. de la Asociación que me permite pagar la luz. Como una bonificación.” S2.M.55

Existen todavía personas que están sin empleo y siguen recibiendo este tipo de ayudas.

#### **T5.5 Veto y estigmatización a partir del despido**

Esta categoría agrupa todas las manifestaciones de discriminación por tendencia política, por parte de las empresas tanto de la administración pública como la privada, siendo esto un factor determinante para conseguir empleo.

Con los conflictos existentes en el país por política y al verse reflejadas las diferencias de tendencias ideológicas comienza una especie de discriminación por parte de las empresas públicas y privadas al reclutar al personal, ya que se seleccionan aquellas personas que tengan o no relación con tendencias políticas a las que se aplican en la empresa. Valeria comenta:” Porque la empresa privada a nivel bancario, no nos contrata a nosotros, porque no quiere pelear con el gobierno”

Otro caso que se relaciona con este tema es el de Ana que reporta lo siguiente:

“Después de salir de allí, fue algo así como un veto. En nada que tenga que ver con la Administración pública conseguía trabajo, siendo yo de carrera administrativa. De allí fui a llevar papeles a muchos sitios, donde necesitaban ingeniería industrial, que era pública, de Administración Pública centralizada o descentralizada, y por supuesto no... de hecho pedimos una reubicación... entonces cuando fui a salir, pedí que si me podían reubicar (...) o en cualquier lado, donde trabajen ingenieros realmente, y nunca me dieron esa posibilidad.” S5.F.31

Se ve reflejado en ambos casos como se evita totalmente la inclusión en empresas ya sean públicas o privadas, a personal del sector público que haya sido despedido por tendencia política.

### **T5.6 Crítica familiar o social por haber firmado**

Refiere a los diferentes reproches que recibe el despedido por sus familiares al haber sido desincorporado de su empresa, por haber participado en la recolección de firmas para el referéndum revocatorio.

Algunos familiares de los despedidos les criticaron el hecho de haber tomado la decisión de firmar en el referéndum revocatorio presidencial sabiendo que ellos estaban trabajando para una empresa pública, otros familiares aconsejaban a los entrevistados para que no firmaran, no lo hicieran previniéndoles de lo que podía sucederles a futuro, uno de los casos que se asemeja a esto es el de Rosa quien comenta:

“Muchos decían cónchale te botaron (...), no te metas en eso, no hubieras firmado, yo firmo porque es mi derecho, pero deja eso así, porque tengo que callarme en las cosas que esté o no de acuerdo?”  
S4.F.39

Sin embargo es posible observar que a los despedidos le importaba era defender su derecho.

### **T5.7 Pérdida de la seguridad y estabilidad del sector público**

Corresponde a el sentimiento de pérdida que presentan los entrevistados de la estabilidad, la seguridad y los beneficios que les brindaba el realizar carrera dentro de la Administración Pública.

Luego de ser despedido una de las cosas que comenzaron a extrañar los entrevistados era la estabilidad en su trabajo, comenzaron a sentir incertidumbre por su futuro al ver perdido la seguridad de los beneficios que les brindaba la administración pública esto se ilustra en el reporte de Juan :

“(…) Abandonar la seguridad de un puesto público que se supone, que al ser funcionario de carrera tiene garantizado su trabajo, a menos que a uno le habrán un expediente administrativo por una razón, y resulta que ya ni que se seas empleado público o si eres funcionario de carrera tienes seguridad de nada, hay una inseguridad jurídica y laboral que está presente en todo el país” S10.M.36

Los entrevistados se ven afectados por la situación de pérdida cuando comienza a cambiar su rutina. También se registraron casos que confirmaban el deseo de llegar a la jubilación en los trabajos y al verse en la situación de desempleo comienzan a sentir inseguridad “que lo causa el tener un puesto seguro ahora y mañana ya no está” en su vida tal es el caso de Vicente que reportaba:

“La empresa es muy estable, desde el punto de vista de empleo. A ti te decían, cuando hacían la entrevista de ingreso, de pre-empleo “si usted entra aquí, usted es hasta que se muera” S3.M.45

#### **T5.8 Se mantienen los vínculos con otras personas despedidas**

Esta categoría corresponde a la comunicación que aun mantienen los despedidos con aquellos que pasaron por la misma situación que ellos.

Aún se mantiene la comunicación entre despedidos que ayudan a soportar más las posibles consecuencias del despido, ya que se apoyan en las dificultades y se mantienen informados de las situaciones de país y de beneficios que aún les faltan por cobrar.

#### **T5.9 Ruptura de relaciones con compañeros de trabajo**

Agrupar los contenidos temáticos en los que los sujetos reportan que sus compañeros de trabajo que aún se mantienen dentro de las empresas se alejan, para no ver perjudicada su situación laboral al mantener contacto con estas personas.

Son muchos los contenidos que ilustran este fenómeno en las entrevistas analizadas, así como en la categoría anterior se mencionaba que se mantenían en contacto con sus compañeros, esta categoría afirma todo lo contrario, cuando los compañeros de trabajo se dieron cuenta de que tendencias tenían los entrevistados comenzaron a alejarse ya sea por no compartir sus mismas tendencias o por miedo a que a ellos sufrieran las mismas situaciones de aquellos que fueron despedidos. Casos como los de Jorge así lo confirman:

“Hubo gente que tu conocías de toda la vida, amigos tuyos de toda la vida que, de la noche a la mañana, cambiaron su actitud de amistad con uno, producto de la situación política. Ya no había esa comunicación tan fluida, como había anteriormente” S6.M.44



Así como hubo pérdidas de amistades también hubo entrevistados que lograron entablar nuevas relaciones, que le permitieron superar aquellos alejamientos de amigos Tatiana, pasó por esta situación “Se han alejado algunos amigos, pero hemos conseguido más amigos, no ha sido pérdidas mayores eso por la tendencia política”. S8.F.51

#### **T5.10 Sensibilización ante la vivencia de otros compañeros**

Refiere a aquellos contenidos registrados por los entrevistados donde expresan el sentimiento de pesar por lo que actualmente viven sus compañeros que pasaron por su misma situación pero que aún no han logrado recuperarse.

Esta categoría señala como los entrevistados les ha afectado no solo su situación sino la de otros que están en peores situaciones, consideran que lo que les está pasando puede ser poco comparado con los casos de otras personas que ha sufrido mucho más, sienten que a pesar de las dificultades que ellos pueden estar pasando hay compañeros que no han logrado superarse y eso les preocupa, una ilustración a esto es el caso de Vicente quien hace alusión de lo que se está viviendo actualmente con los temas políticos:

“hay muchos traumas uno en general puede decir, la mejor parte de la gente que yo conozco es mas fuerte, es mas valiente, le salio una cuestión por dentro que no sabia que tenia; pero cuantos casos, micro casos no hay, de gente que esta mal o de gente que se ahorco, etc. entonces, nunca la respuesta es pura, hay muchas aristas en este tema; y hay mucha gente que no ha podido superar el trauma, y por eso es que a lo mejor no ha podido conseguir trabajo, gente que no ha podido reestablecer su vida familiar, porque divorcios cuántos hay? Incontables, porque a lo mejor ya la cosa no estaba bien, pero mas o menos se parapeteaba. Cuando introduces un factor de ruido tan violento como este, en muchos casos se produjo una ruptura” S3.M.45

Es notable como las personas consiguen un grado de sensibilización por todo lo ocurrido en ellos y en otras personas.

#### **T5.11 Se construyen expectativas en base al mejoramiento de la condición de vida**

Refiere a los contenidos expresados por los despedidos acerca de los deseos de salir adelante a partir de nuevas oportunidades de trabajo y el anhelo de que todo lo que

realicen les salga bien.

Las expectativas que han logrado crear los despedidos luego de pasar por todo este proceso de acoso Psicológico son de un alto nivel motivacional en la mayoría de los entrevistados, se nota como los sujetos han logrado la manera de superar todas las situaciones de angustia, temor, problemas familiares y económicos pensando de forma positiva hacia su futuro. Comienza a presentarse la necesidad de formar el propio negocio como es el caso de Juan, la lucha por sacar adelante a la familia es ilustrado por Julián, pensar en el crecimiento profesional y en la superación personal es mencionado por Juan, son muchos los contenidos que indican la necesidad de mejorar la calidad de vida, pero también existe la preocupación y la incertidumbre de la situación futura del país.

## VII. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación ha sido el análisis de las características sociales y psicológicas de los despedidos del Sector Público, que han sufrido de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) en Venezuela, durante el periodo 2003-2005.

El acoso psicológico laboral es uno de los elementos que compone un tema más amplio: la violencia en el lugar de trabajo. Esta violencia va más allá de la agresión física e incluye otras conductas susceptibles de intimidar al que las sufre. Así, la violencia en el lugar de trabajo incluiría además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes (Unión sindical de Madrid, 2003).

Mientras que la violencia física en el trabajo resulta relativamente fácil de detectar en la mayor parte de los casos, no ocurre lo mismo con la violencia psicológica, cuyas consecuencias pueden ocultarse o negarse. Es por esto que, en el mundo del trabajo, la violencia se ha definido como un abuso de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política (Unión sindical de Madrid, 2003).

Es precisamente la percepción negativa que gran parte de los trabajadores hacen de su trabajo lo que debe preocupar a los Industriólogos, ya que esto puede suponer un indicador real de lo que está ocurriendo dentro del entorno laboral, y que puede deberse a un progresivo crecimiento y deterioro del clima laboral en las empresas. Adicionalmente, deben estar atentos a las condiciones de empleo, con formas atípicas e ilegales de contratación, la creciente flexibilidad de las condiciones de trabajo, tanto en lo que respecta a horarios como en lo relativo a la organización del trabajo, que han supuesto la aparición de riesgos ocultos (como el Acoso Psicológico Laboral) que coexisten con los riesgos laborales más tradicionales y conocidos (Unión sindical de Madrid, 2003).

Dado que el Acoso Psicológico Laboral representa un fenómeno cada vez más estudiado y relevante en el área laboral, se hace necesario realizar un estudio en el contexto venezolano, ya que es poco lo que se ha estudiado del tema, y menos aún lo que se sabe del acoso bajo condiciones políticas.

De forma global, los hallazgos encontrados son:

1. Al realizar el análisis de contenido de las entrevistas el primer elemento que se aprecia es el hecho de que las personas de la muestra tienden a coincidir en la vivencia subjetiva que de hecho fueron acosados psicológicamente dentro de los lugares de trabajo, y que realmente se vio afectado el clima laboral por el acoso. Este hallazgo está conformado por personas con cargos distintos y en distintas empresas haciendo distintas actividades.
2. El segundo elemento es que las personas establecen de modo explícito que los motivos del acoso eran de naturaleza estrictamente política. Tal elemento político tendió a manifestarse bajo dos situaciones:
  - la primera y que constituyó en principio el principal objetivo se refiere a las personas que ejercieron su derecho de participación política
  - un pequeño grupo que fue despedido a partir del paro cívico nacional.

Los hallazgos permiten apreciar un conjunto de temas recurrentes en cuanto al peso del factor político en el trabajo, trayendo como consecuencia importantes efectos organizacionales e individuales, tales como climas laborales inadecuados e inestables, múltiples arbitrariedades en el manejo administrativo del personal y de la legislación del trabajo, colocación y empleo de personas no capacitadas en puestos inadecuados, ascensos inadecuados de personal, etc.

Visto en conjunto, tales hallazgos permiten apreciar un interesante fenómeno en cuanto al modo como se manifiesta y los efectos que genera la situación de violencia en los trabajadores, de manera tal que es posible preguntarse si el Acoso Psicológico Laboral (mobbing) clásico, es igual al que ocurre en contextos sociales y políticos.

Algo que parece mostrar los hallazgos de esta investigación, es el hecho de que aunque se presentan algunas características iguales, también se hacen presente nuevas manifestaciones que no se vieron registradas en el material bibliográfico revisado para esta investigación.

En cuanto a las diferencias más interesantes con respecto al Acoso Psicológico Laboral, se observó:

- El origen del acoso psicológico laboral no es percibido como parte de los pares o compañeros de trabajo, sino que “viene de arriba”. Es decir, que las presiones y el hostigamiento es aplicado por miembros de la alta gerencia y, en algunos casos, personas ajenas a la organización.

- La motivación es política, es decir, los cambios dentro de las empresas tanto a nivel organización como de trato entre empleados, comienzan a ocurrir una vez que penetra el tema político, donde todo gira entorno a estar a favor o en contra de la ideología del gobierno.
- Las personas no parecen recaer como se registra normalmente en el Acoso Psicológico Laboral clásico, sino que mantienen un sentido de combatividad, con expectativas positivas respecto al futuro.

En el siguiente apartado, se discutirán los diferentes hallazgos temáticos encontrados en el estudio. Con la finalidad de facilitar su exposición y lectura, los temas se presentan agrupados en las cinco (5) grandes categorías temáticas, que fueron establecidas en el análisis. Esta son: a) Amedrentamiento (T1); b) Factor Político en lo laboral (T2); c) Temas Organizacionales (T3); d) Consecuencias Varias (T4); e) Efectos psicológicos y sociales ante situación laboral (T5).

### **T1. Amedrentamiento**

Los temas agrupados bajo el título de Amedrentamiento, hacen referencia a la utilización de diferentes estrategias, con el objetivo político de generar entre los empleados de las empresas del sector público, diferentes estados de ánimo tales como temor, angustia, aislamiento, intimidación y presión, tal como es de esperarse ante una situación de acoso laboral.

Los temas de amedrentamiento presentados fueron: a) Renuncia producto de la presión (T1.1); b) Descalificación Pública (T1.2); c) En algunos casos no existen reportes de amenazas previas al despido (T1.3); d) Percepción de amenazas veladas (T1.4); e) Percepción de malignidad en las intenciones (T1.5); f) El acoso se genera entre los miembros militantes del partido de gobierno (T1.6); g) La superioridad era una protección ante la amenaza (T1.7); h) Subordinados y compañeros del gobierno intentaban interceder a su favor (T1.8); i) Intimidación y Amenazas explícitas (T1.9); j) Coacción (T1.10); k) Suspensión de todos los beneficios (T1.11); l) Sensación de control (T1.12); m) Bromas entre compañeros, burlas, etc (T1.13); n) Aislamiento Físico, exclusión de actividades y de información (T1.14); ñ) Información a través del rumor (T1.15); o) Degradación (T1.16); p) Lo político se convierte en tabú (T1.17); q) comprensión del temor ante represalias (T1.18).

A partir de estos temas, puede observarse como el conjunto de amenazas o amedrentamiento va, desde los mecanismos sutiles como **amenazas veladas (T1.4)**, hasta llegar a ser totalmente explícito como la **descalificación pública (T1.2)**, tal como explican Leymann (1984) y otros especialistas, para quienes el acoso moral pueden organizarse en tres grupos: La Fase Sutil de Control o Fase Invisible: donde el acosador utiliza estrategias basadas en la indefinición de las tareas con el objetivo de desestabilizar a la víctima, las tareas y directrices relacionadas con el volumen de trabajo, la presión en función del tiempo, limitación de autonomía. También, pueden utilizarse alusiones, insinuaciones y sobre todo, de mensajes no verbales que constituyen un arma de gran valor para acorralar a la víctima.

Esto se puede observar a través de los temas **Aislamiento Físico, Exclusión de Actividades e Información (T1.14)**, **Degradación (T1.16)** y suspensión de todos los beneficios (T1.11), los cuales pueden ser ilustrados con los reportes de Ana, Valeria y respectivamente:

“Estábamos sentados ahí, pedíamos permiso, no teníamos siquiera agua para tomar porque teníamos un solo botellón de agua, éramos más de 40 personas.”S5.F.31

“cuando llega el nuevo presidente, a nosotras nos bajan de cargo” S14.F.36

Un punto importante que se debe tomar en cuenta en esta fase, según Rodríguez (2002) es los estilos de comunicación que tiene el acosador hacia su víctima, como lo son:

a) Doble discurso: donde el acosador pretende lograr que la víctima no se de cuenta de la agresión y a su vez que no pueda defenderse de ella, es decir “el interlocutor da a entender a la víctima que debe hacer una cosa pero, al mismo tiempo, que no lo debe hacer, lo cual genera a ésta una enorme confusión que le impide actuar”; Manipulación a través de falsas promesas a cambio de favores, chantaje emocional, engañar, mentir, etc; b) Hostilidad Encubierta: los agresores se ven en una hostilidad encubierta para negar la agresión, principalmente en alusiones, insinuaciones y lenguaje no verbal un ejemplo”, en lugar de decir le grité, diré, apenas si he levantado la voz para que me oyera”, esto demuestra que al agresor no le importa la queja de la víctima y desconoce sus motivos de dolor; c) Golpes Anticipados: son amenazas que el acosador le ofrece a la víctima, para que se inhiba, anticipándose a lo que pueda hacer y no se pueda defender; d) Interpretar el papel de la Víctima: el hostigador hace el papel de víctima inocente causando lástima, y hace sentir al acosado culpable de su situación.; Generalizar: en este caso el hostigador usa términos

como “Siempre” o “Nunca” y con esto no se compromete con el juicio que está transmitiendo; e) Uso del Condicional: el uso de condiciones le sirve para mantener a la víctima alerta, aprovechando de que esta no sabe que le va a suceder; f) Desviar el tema: se obvia el presente y se recuerdan los errores pasados; g) Agresiones Encubiertas según el Género: el agresor se vale del género para fomentar la desigualdad y la jerarquización en el trato hacia la víctima por su condición sexual.

Esto se puede observar en los temas **Intimidación y Amenazas explícitas** (T1.9) e **información a través del rumor** (T1.15), que pueden ser ilustrado a través de los reporte de Tatiana y Mónica:

“llega lo del referéndum, allí si comenzaron diciendo que no firmáramos en contra del presidente, porque el que firme se va” S8.F.51

“Viene otra compañera y me dice estamos hablando allí y volvieron a decir que el que no estuviera con el proceso revolucionario se iba” S1.F.53

Durante la fase dos, denominada “Fase Explícita de Control”, la víctima ya ha sido acorralada psicológicamente y atrapada en el acoso, y el agresor ya tiene en cuenta que tanto se siente poderoso, es cuando comienza a entrar en la vida privada del acosado para controlar su vida privada, y comienza a cuestionar actitudes, ideologías, creencias, expectativas, etc. En esta fase los estilos deformados de comunicación viene dados por: .- Hostilidad Abierta: se presenta en forma de amenazas y comienza a manipular a otros trabajadores para que controlen a la víctima. El acosador se irrita con facilidad si alguien le lleva la contraria a su superioridad. Busca que los demás piensen como él quiere que piensen.

Esto puede ser observado a partir de temas como **Bromas entre compañeros, burlas, etc** (T1.13), **Coacción** (T1.10) y **Sensación de control** (T1.12), los cuales se ilustran a través de los reportes de Mónica, Tatiana y Marcos, respectivamente:

“Después pasó lo del 11 de abril yo el día miércoles fui a trabajar, y me llamaron de vestidor para bajo, burlándose como quien dice, y comentaban bueno tu no estabas de paro?” S1.F.53

“Él me está siguiendo y me dice coño negra vamos a solucionar esta cosa, yo te lo prometo, mira F. (Jefe), yo no me voy a retractar, yo te doy una carta dice él y vamos a donde Jessi Chacón, retiras la firma, coño F. (Jefe) no me digas esa vaina, yo soy una persona de principios, de convicción como se te ocurre esto, proponerme a mi que yo retire la firma para yo mantener el trabajo y así groseramente y todo se lo dije, claro primera vez que nos tratábamos así, le dije que bolas tienes” S8.F.51

“Y sus compañeros que están adentro tienen algún temor de estar con usted? No, les da miedo es hablar por teléfono porque les dijeron que están grabando las conversaciones, por lo que prefieren salir” S12.M.43

En la Fase Violenta de Control, a medida que se empeora el maltrato las estrategias violentas tienden a aumentar con gritos, insultos, amenazas, terror telefónico, críticas en frente de otros, maltrato verbal y físicos, etc, (Rodríguez, 2002) e incluso la ejecución de despidos, aun conociendo la difícil situación económica, social y familiar por la que pudieran padecer los empleados.

Esto se puede observar en el tema **Intimidación y amenazas explícitas (T1.9)**, reportado en casos como el de Juan:

“...llamadas, mensajes de texto y de voz, decían que me cuidara, que sabían quién era, que sabía donde vivía, que me abstuviera de las consecuencias fue lo último que me dijeron, creo que eran personas distintas, las voces eran modificadas...” S10.M.36

De la misma forma, se observa en el tema **Descalificación Pública (T1.2)**, que puede ser ilustrado a través del reporte de Jorge:

“Como se manejaban los rumores? Lo que pasa es que allí estaban identificados los grupos, había gente que eran los ultrosos de seguidores del Gobierno, y entonces publicaban en los pasillo las listas de los que habíamos firmado, y que éramos[de la empresa], entonces nos ponían “Golpistas” y todo ese montón de estupideces”.S6.M.44



Y por el tema **Percepción de malignidad en las intenciones (T1.5)**, el cual puede ser ejemplificado a través del reporte de Rosbel:

“Al día siguiente que me dieron permiso para firmar la venta de mi casa, me despidieron. O sea, que de eso se tenía conocimiento” S11.F.47

Del mismo modo, se observa como la continua violencia y el hostigamiento, mencionados anteriormente, provoca que los empleados evitaran tocar temas políticos, a fin de no perjudicar a sus compañeros; tal como se expresa en el tema **Lo político se convierte en tabú (T1.17)**, dado que comprendían el temor de éstos de perder en cualquier momento sus puestos de trabajo por manifestar una tendencia política en contra del gobierno. Esto último se observa en el tema **comprensión del temor a represalias (T1.18)**.

Un ejemplo que ilustra el tema **Lo político se convierte en tabú (T1.17)** es el caso de Rosa:

“Ya la gente después del firmazo no comienza a hablar de política la gente comienza a callarse la boca, fue un año muy difícil en el año 2002 y 2003” S4.F.39

De la misma forma, el tema **comprensión del temor a represalias (T1.18)** puede ser reportado a través del reporte de Valeria:

“Imagínate tu cómo le decían: “llamo la muerte”. Era la jefa del departamento de Recursos Humanos. Cuando la gente veía el identificador de llamada por extensión y veían que era ella, decían “te llamó la muerte”. Y por ejemplo habían bromas que se hacían, “lo logramos” a las 4 de la tarde todo el mundo salía abrazado. Claro, la gente se ríe pero...por lo menos, la gente dejó de quedarse después de las 4” S14.F.36

Rodríguez (2002), además agrega, que la violencia psicológica implica una coerción, aun cuando no hay presencia de fuerza física; es un daño que se va acentuando y consolidando en el tiempo, perjudicando así a la víctima. Esta violencia puede ser intencionada o no intencionada, es decir, el agresor puede tener o no conciencia de que está haciendo daño a su víctima.

Por otra parte, Martín Baró (1992), considera que la acción psicológica es una de las formas de guerra presente en el campo de la política, y tiene como objetivo primordial lograr dominar la voluntad del otro. Para lograrlo, acude a medios habitualmente no calificados. Su acción consiste en transformar la subjetividad de cada ciudadano, considerado como “blanco”, en el lugar ocupado como propio por el enemigo. Para lograr esto, se utilizan mecanismos que van desde la astucia para lograr que acepte las ideas ajenas y contrarias como propias, hasta la implantación del terror como sujeción rendida al enemigo.

Después de describir los temas que dan a conocer los mecanismos utilizados en las empresas del sector público, agrupados bajo la categoría de amedrentamiento, pudo observarse la existencia de un tema, denominado “renuncias por presión”, lo que puede ser considerado como lógico dada la finalidad del estudio del Acoso Psicológico Laboral.

En este tema puede observarse como, a partir de la recolección de firmas para el referéndum revocatorio, los entrevistados comienzan a percibir diferencias en el ambiente de trabajo y la utilización de mecanismos indirectos, como cambios a puestos de trabajo de menor rango al que ocupaban, retiro de permisos otorgados, planteamiento continuo de la renuncia por parte de superiores y del departamento de Personal, estar cumpliendo horario sin actividades que realizar, etc; que buscan generar presión hasta el punto en que la única solución es la salida de la empresa. Martín Baró (1992), ha comentado como en el contexto político, se exaltan valores como la lealtad a una causa, la solidez en el compromiso de lucha, y por otro lado se aumentan los temores y las desconfianzas, comienzan a aislar a las personas, privándoles el acceso a las informaciones y a producirse un proceso de polarización ideológica que implica un estancamiento de ideas y valores. A esto se le une la negación de toda posibilidad de surgimiento de un centro político y en la organización, bien sea por el aislamiento físico, la intimidación o por la manipulación de posiciones de poder y los mecanismos institucionales de dicho centro político o de las empresas.

Por otra parte, Piñuel & Zabala (2001), consideran que el superior utiliza amenazas, insultos, vejaciones en público o en privado, y se prevale de su autoridad jerárquica para aislar a la víctima o dejarla sin trabajo que realizar, o para darle trabajos imposibles o fuertemente estresantes, o para monitorizar y controlar de manera malintencionada y perversa el trabajo de la víctima a fin de pillarla en algún “renuncio”.

Es por esto que, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2004), considera el Acoso Psicológico Laboral como:

“una situación en la que una persona o en raras ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media de 1 a 6 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 el lugar de trabajo”

El tema **renuncia producto de la presión (T1.1)**, puede ser ilustrado a través del reporte de Ana:

“El estar cumpliendo horario en un pasillo, siempre nos llamaban a preguntarnos “si tu renuncias, te damos tus prestaciones ya” “si no renuncias, tienes que esperar cuando te la vayamos a dar o tienes que esperar a ver cual será tu destino laboral”. S5.F.31

Y más específicamente puede ser ejemplificado a través del reporte de Marcos:

“Mi despido indirecto ocurrió a finales de octubre del 2003. Pero porque te digo que es un despido indirecto, es decir, tus pasas de una división elitesca (...) donde de ser el encargado, coordinador, el jefe de división encargado, te pasan a atender en [otra unidad], en una sala de c., que no tiene nada que ver conmigo, a atender a estudiantes de bachillerato y a guardar libros a las 5 de la tarde, eso es lo que yo hacia, guardaba libros, y en una ocasión, pasaron incluso, como parte de las funciones del personal profesional, guardar carteras, a lo cual yo me rehusé  
“S12.M.43

Otro elementos resaltantes en el presente estudio, es como algunos entrevistados reportaron sentirse protegidos, y, de alguna manera, inmunes ante las amenazas y la violencia, debido al cargo ocupado y su estatus dentro de la empresa; tal como expresa el

tema **Superioridad era una protección ante la amenaza** (T1.7) Este tema puede ser ilustrado con el reporte de Andrés:

¿Recibió alguna amenaza antes de su despido? No, yo por lo menos, como estaba tan convencido de lo que yo debía hacer, no creo que la gente que tuviese alguna idea o ganas de decirme algo, no creo que me dijeran nada porque sabían que yo estaba metido en la Directiva del Sindicato S2.M.55

Un elemento curioso del modo como opera el amedrentamiento en la muestra observada es el tema denominado **“no existe reporte de amenazas previas al despido”** (T1.3), pero aun más curioso resultan los temas **Subordinados y compañeros del gobierno intentaban interceder a su favor** (T1.8) y **El acoso se genera entre los miembros militantes del partido de gobierno** (T1.6), ya que estos no son del tipo de categorías del Acoso Psicológico Laboral clásico.

Esta diferencias pueden observarse a partir de autores como Piñuel & Zabala (2001), quienes consideran que, de forma mayoritaria, los comportamientos de acoso tienen origen en los compañeros de trabajo o superiores jerárquicos, por lo que rara vez se producen acosos de tipo ascendente.

De la misma forma, Piñuel & Zabala (2001) comenta que todo comienza con un cambio radical entre la persona que se va a transformar en acosado y el acosador; a partir de esto, podemos tener en cuenta, que el Acoso Psicológico Laboral se presenta de varias formas:

- Un grupo de trabajadores intenta forzar a otro trabajador, resistente a conformarse a las normas de la mayoría.
- Enemistad personal de uno o varios compañeros.
- Un grupo de trabajadores hacia un compañero.
- Se desencadena el ataque por diferencias que se tienen con respecto a la víctima.

En el caso de acoso de otros compañeros de trabajo Leymann (1984) comenta que producirse debido a razones tales como: a) un grupo de trabajadores intenta forzar a otro trabajador reticente a conformarse a las normas implícitas fijadas por la mayoría; b) Enemistad personal o inquina de uno o varios compañeros; c) Un grupo de trabajadores

“la toma” con un compañero, debido a mera falta de trabajo o aburrimiento; d) Se ataca a una persona débil, enferma, minusválida o con defectos físicos, para dar causa cauce a la agresividad latente o la frustración.

El tema **no existe reporte de amenazas previas al despido (T1.3)** puede ser ilustrado a través del reporte de Rosa:

En mi caso no es que van a hacer presión psicológica sobre mí donde yo le pueda contar elementos previos de cosas psicológicas, sino que va hacer presión psicológica sobre los otros que se quedan adentro S4.F.39

Del mismo modo, el tema **Subordinados y compañeros del gobierno intentaban interceder a su favor (T1.8)**, se observa a través del reporte de Juan:

y tenía dos escribientes que eran del gobierno pero yo me gané su cariño y admiración pero me mantenían informado: mire doctor hay una lista y logré sacarlo de la lista con otro [empleado], y le digo mira hagan lo que ustedes quieran pero si les digo yo no voy a cambiar mi posición si me llaman igualito (...) hicieron varias listas, hicieron una primera lista y sacaron a todos, una segunda vez la revisaron y esta personas lograron sacarme las dos veces y en teoría iban hacer otra revisión y de allí no me pudieron sacar S10.M.36

Finalmente, el tema **el acoso se genera entre los miembros militantes del partido de gobierno (T1.6)**, puede verse representado a partir del reporte de Mónica:

(...) me dicen firme aquí, yo le digo “no yo no firmo, yo no tengo nada que firmar y yo no puedo verme presionada por nadie” bueno dice el sr usted se está poniendo belicosa, yo le digo “no es que me estoy poniendo belicosa es que yo estoy esperando que venga mi jefe inmediato para que me diga que tengo yo pendiente en personal, porque yo no tengo nada pendiente en personal, bueno si usted no baja al departamento de personal va tener que ir con seguridad,

bueno ok, yo no voy a buscar problemas vamos a bajar a ver  
que es lo que ellos quieren S1.F.53

## **T2. Factor político en lo laboral**

Los temas agrupados bajo el título de Factor Político en lo laboral hacen referencia a todos los cambios ocurridos en las empresas del sector público, a nivel organizacional (políticas, lineamientos, cultura) y de personas como consecuencia de instrucciones externas a la organización, la penetración de grupos y la actuación de empleados efectos al gobierno.

Los temas de factor político en lo laboral presentados fueron: a) El despido es interpretado como evidentemente político (T2.1); b) El despido viene de arriba (T2.2); c) Artilugio jurídico. Política encubierta (T2.3); d) Evidente politización del espacio laboral (T2.4); e) Los momentos de mayor dificultad ocurren asociados a momentos políticamente críticos (T2.5); f) Presión para participar políticamente a favor del gobierno (T2.6); g) Conflicto entre compañeros de trabajo por el tema político (T2.7); h) Desconfianza hacia las instituciones (T2.8); i) El gobierno capitaliza la pobreza, la miseria, el racismo y el odio social (T2.9).

Lo que más evidente puede ser percibido en los reportes, respecto a esta categoría es como todo lo laboral está condicionado por lo político. Esto está representado en el tema **El despido es interpretado como evidentemente político** (T2.1), el tema **Artilugio jurídico. Política encubierta** (T2.3) y en el tema **Los momentos de mayor dificultad ocurren asociados a momentos políticamente críticos** (T2.5).

En relación directa con estos hallazgos, el autor Martín Baró (1992) comenta que un patrón de rigidez ideológica consiste en una generalización de criterios valorativos y esquemas interpretativos de la realidad política y social, y con frecuencia acarrea una idealización de organizaciones, dirigentes y estrategias de acción. Se observa con mayor frecuencia en quienes han asumido un alto grado de compromiso con una determinada agrupación política en el país, y tiende a ser tanto más dominante cuanto más débil es la racionalidad ética y política que se está defendiendo.

También, Martín Baró (1992) explica que en contextos políticos polarizados se exaltan valores como la lealtad a una causa la solidez en el compromiso de lucha, y por otro lado se aumentan los temores y las desconfianzas, comienzan a aislar a las personas,

privándoles el acceso a las informaciones y a producirse un proceso de polarización ideológica que implica un estancamiento de ideas y valores.

El acoso psicológico laboral generado por política está vinculado a la intimidación exitosa de sectores que buscan preservar el control de su poder por medio de un ideal político en una organización, hacia otros que buscan defender sus valores al vincularse con ideas contrapuestos a dicho ideal, causando así conflictos laborales por falta de comunicación (Martín Baró, 1992).

El tema **el despido es interpretado como evidentemente político (T2.1)**, pueden ser ilustrados a través del reporte de Juan:

“Mi despido fue inmediatamente después de la ratificación de las firmas en abril del 2004. Lllaman inmediatamente después de la ratificación de las firmas” S10.M.36

El tema **artilugio jurídico. Política encubierta (T2. 3)** puede ejemplificarse a partir del reporte de José:

“lo que se escuchaba era que nos iban a botar, que iba a encontrar algún artilugio jurídico para poder deshacerse de la gente que estaba allí, que al final fue lo que hicieron” S13.M.53

Finalmente el tema **los momentos de mayor dificultad ocurren asociados a momentos políticamente críticos (T2.5)**, se puede ilustrar a través del reporte de Juan:

“A partir del reafirmazo comienza el acoso de llamadas, muchos (Colegas) y amigos de la (Universidad) me llamaban y me decía, y yo veía que los iban botando uno a uno, y los iban presionando, me decían mira tu primero yo después, no se cuál será el orden, no se que orden llevarán “S10.M.36

Lo interesante en esta categoría es el tema **el despido viene de arriba (T2.2)**. Esto es así ya que normalmente el Acoso Psicológico Laboral proviene de compañeros de trabajo o superiores inmediatos y no de los niveles más altos de las empresas o, en algunos casos, de instrucciones de personas externas a la empresa, tal como explica Márquez (2004):

“En cualquier centro de trabajo pueden darse situaciones donde algunas personas se ven sometidas a la violencia psicológica por presentar determinadas características intelectuales, de experiencia o de eficacia en la actividad que desempeñan, que son motivo de envidia y de celos por parte de los acosadores, esta figura se observa de forma más generalizada en la actividad política, porque detrás de esas situaciones siempre hay alguien que, pese de estar en una situación jerárquica superior que su víctima, se preocupa permanente de cegar en su entorno a cualquier compañero que destaque porque lo ve como un competidor, y cuanto más cerca de él esté en el rango, mayor violencia utiliza en activar los métodos de agresión moral”.

Este tema puede ser ilustrado a partir del reporte de Tatiana:

“F. (jefe) me llamó por separado (..) coño nos tomamos un café dice él y yo le dije yo no quiero café yo quiero que me digas para que me llamaste (...) bueno me llamó él y me dijo que venía de una reunión con J. (superior) y él y que le preguntó si conocía a R., a T. y a M. y le dijo que si que eran muy buenas amigas de él y que eran muy buenas trabajadoras y J. le dijo tu estás equivocado porque ellas firmaron en contra de él presidente, tienes que votarlas y entonces F.(jefe de entrevistado) le solicitó según versiones de él que él tenía que firmar esas cartas”S8.F.51

Por otra parte, puede apreciarse como lo político va más allá y crea todo un ambiente o clima desagradable dentro de la organización, tal como se expresa en los temas **Presión para participar políticamente a favor del gobierno (T2.6)** y **Evidente politización del espacio laboral (T2.4)**.

Respecto a esto, Medina (2004) comenta que en la víspera de los reparos el gobierno se inició una campaña de amedrentamiento, a través de llamadas a los jefes de los funcionarios, para que retiren sus firmas, pero esto no surtió efecto, pues fueron pocos quienes reconsideraron su opinión. Es cuando pasa la fase de los reparos cuando aumentan los despidos. El gobierno se daba a la tarea de presionar a los trabajadores a que asistieran a las marchas y eventos del oficialismo.



Del mismo modo, López (2005) explica como:

“los funcionarios que ejecutaron el despido trataron de incidir para que algunas de nosotras cometiéramos un fraude electoral de afirmar que no habíamos participado en el proceso, para que procediéramos luego a retirar la firma en el momento de los reparos a la solicitud de convocatoria a referéndum, y con ello obtener a cambio la posibilidad de continuar en el empleo”

Tres de los temas que fueron reportados de manera general por los entrevistados fueron el tema **el gobierno capitaliza la pobreza, la miseria, el racismo y el odio social** (T2.9), el tema **conflicto entre compañeros de trabajo por el tema político** (T2.7); y ambos traen como consecuencia el tema **Desconfianza hacia las instituciones** (T2.8).

Esto puede ser explicado a partir de Martín Baró (1992) y sus comentarios en referencia a la guerra civil salvadoreña desde una perspectiva psicosocial como lo son:

1. “La violencia, cuando se comienzan a politizar y son sólo aquellos que están con la política los que van a ocupar la mayor parte de los puestos claves de la empresa, la política se convierte en el criterio de validez y aún de posibilidad de cualquier actividad y la vigilancia hacia otros opositores a esa política es extrema, esto se hace con la finalidad de ejercer el control.
2. La polarización social, se presenta en el esfuerzo consciente por polarizar y llevar a las empresas públicas desde los planteamientos laborales reivindicativos hacia posturas políticas más conscientes e incluso radicales y hasta violentas, se aplica la “Guerra Psicológica” como plan para acosar a los que no esté de acuerdo a los ideales políticos de aquellos que desean tener el poder y esta consiste “en ganar “la mente y el corazón” de la población civil, a fin de constituir la en el principal obstáculo frente a los rebeldes, presentados como enemigos del pueblo También se han enfatizado el antagonismo, en lugar de los elementos de posible acuerdo, inculcando el odio y el resentimiento entre los grupos, unos y otros se han presentado mutuamente como el “enemigo” al que hay que hacerle la vida imposible en el trabajo.
3. La mentira institucional, se ve reflejada en el ocultamiento de la realidad, es decir se busca crear una versión oficial de los hechos, al cual se le inventan y se le falsean cosas distintas a lo

que está pasando, se busca ocultar los acontecimientos para que se olviden rápidamente o se dejen en el pasado y aquellos que se atreven a denunciar la verdad son perseguidos por la justicia.

El tema **el gobierno capitaliza la pobreza, la miseria, el racismo y el odio social** (T2.9), puede ser ilustrado en el reporte de Marcos:

“Me parece terrible que es la manifestación mas de la factura que se propicia en el poder, y la cultura del odio, es decir, yo no estoy diciendo que no hayan habido fracturas con los demás sistemas políticos, es decir, si yo veo una fractura, una herida, yo no tengo porque buscar abrir esa herida. Bueno yo creo que Hugo Rafael Chávez Frías y los que lo siguen, como si fuera un caudillo, lo que hacen es propiciar el odio entre padres e hijos, hermanos, familiares y amigos. Yo creo que el problema principal aquí es aunque saliéramos de el mañana, de que alguien bondadosamente acabara con su vida; las huellas de odio, de fractura que han dejado en el país son terribles, y no sé como vamos a subsanar eso” S12.M.43

De la misma forma, el tema **el conflicto entre compañeros de trabajo por el tema político** (T2.7), puede observarse en el reporte de Jorge:

“Lo que estaban a favor iban hacia un lado, y lo que nos compartíamos lo que pasaba, estábamos por otro lado. Ahí llega un momento, después que las conversaciones era tan abiertas, que tu podías mantener un dialogo con la gente y discrepar; bueno llego un momento en que se formaban peleas, y entonces la gente trato de mantenerse en una línea, de no emitir opinión sobre ningún tipo de aspecto que tuviera que ver con la política. Por ambos lados? Por los que no estaban de acuerdo, porque los que estaban de acuerdo seguían vociferando cualquier cosa “S6.M.44

El tema **Desconfianza hacia las instituciones** (T2.8), puede ser ilustrado en el reporte de Rosa:

“Claro que produce depresiones a veces uno en un camino tan torturoso nosotros vamos a la defensoría y nos cierran el caso, vamos a la fiscalía solicita el sobreseimiento y nos cierran el

caso, la fiscal el juez de control dice que se cierre el caso, la corte de apelaciones hace tres semanas dice que se cierre el caso, y ahora me estoy preparando para ir al Tribunal Supremo de Justicia y probablemente me dirán” S4.F.39

En resumen se puede observar como de manera general los entrevistados reportan que su desincorporación se debe a motivos políticos y no al desempeño dentro de las empresas. También se percibe a través de los reportes, que las órdenes de despido provienen de instancias superiores de la empresa y no de superiores inmediatos o mediatos, y en algunos casos, son exigidos por personas externas a la organización. Además, todos los entrevistados concuerdan en que su despido ocurre luego de procesos políticos marcantes en el país, en los cuales manifestaban claramente su posición política en contra del gobierno.

### **T3. Temas Organizacionales**

La categoría general de contenidos organizacionales (T3) agrupó un total de 17 temas referidos a el contexto organizacional dentro de las empresas, referidos a lo que ocurría en las empresa públicas antes, durante y después del proceso de despido por tendencia política. Estos temas fueron a) Irregularidad en el despido (T3.1); b) los elementos organizacionales son sustituidos por prioridades políticas (T3.2); c) los criterios de selección obedecen a la lealtad política o al compadrazgo (T3.3); d) la organización era percibida como poco jerarquizada, horizontal y flexible (T3.4); e) las relaciones previas al conflicto eran amistosas (T3.5); f) previo al conflicto la empresa era bastante técnica / Valor de la meritocracia (T3.6) g) una carrera continua de éxitos o ascensos (T3.7); h) percepción de las debilidades de la administración pública (T3.8); i) Burocratización, incompetencia y autoritarismo como nuevos valores percibidos (T3.9); j) amplia sensación de estabilidad en la organización, que cambia abruptamente (T3.10); k) Acciones que no se habían visto en la administración pública (T3.11); l) las relaciones se intentaban despolitizar (T3.12); m) ruptura de las cadenas de supervisión. Limbo administrativo (T3.13); n) la evaluación del trabajo ocurre con criterios políticos (T3.14) ñ) no se cumple período de preaviso (T3.15); o) Rechazo a volver a la administración pública (T3.16); p) fuertes lazos de unión entre compañeros (T3.17).

Tal como se desprende del análisis de la categoría de temas organizacionales, se puede observar que los entrevistados percibían, antes de que ocurriesen los cambios políticos ocurridos en el país, que las empresas públicas buscaban la manera de mantener al trabajador motivado por medio de la **estabilidad laboral utilizando el desarrollo de carrera** (T3.7) donde podían crecer dentro de la organización por muchos años. Los empleados también se sentían motivados al ver que podían lograr la jubilación después de cumplir los años de servicio en su totalidad y esto le proporcionaría una seguridad a futuro. A su vez, **la empresa pública era percibida como bastante técnica, tomaba en cuenta el valor a la meritocracia** (T3.6), logrando que el trabajador diera lo mejor de si mismo para seguir adelante con su trabajo y que pudiese ser recompensado por su esfuerzo, Jorge fue uno de los entrevistados que asegura esta situación:

“Hubo algo que distinguió muchísimo a La Empresa, que independientemente de que cambiaran a las personas, que siempre duraban muchísimo tiempo; ahí un gerente duraba 5, 6, 7 años, y se iba era porque se iba jubilado” S6.M.44

Los tres temas mencionados anteriormente son tomados en cuenta por la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) en el Título III Funcionarios y Funcionarias Públicos en el apartado de los derechos exclusivos de los funcionarios o funcionarias públicos de carrera, en el artículo 30 donde se establece lo siguiente: “Los funcionarios o funcionarias públicos de carrera que ocupen cargos de carrera gozarán de estabilidad en el desempeño de sus cargos. En consecuencia, sólo podrán ser retirados del servicio por los causales contempladas en la presente ley ” y en el artículo 31 se afirma que estos funcionarios tendrán derecho al ascenso en los términos previstos en esta ley. Este ascenso se hará según el artículo 45 de la misma ley, con base en el sistema de méritos que contemple la trayectoria y conocimientos del funcionario o funcionaria público.

Otros temas que arrojan los reportes de los entrevistados es que **la organización era percibida como poco jerarquizada, horizontal y flexible** (T3.4), **permitiendo así las relaciones amistosas** (T3.5), **fuertes lazos de unión entre compañeros** (T3.17), ayudando a mantener la buena comunicación entre compañeros y supervisados, y se satisfacen las necesidades de los empleados principalmente a nivel emocional.

Los individuos parecen buscar relaciones que sean cálidas y duraderas que les vinculen a grupos y redes sociales y relaciones privadas y más individualistas pero intensas a su vez. En cada interacción social, en este caso en las empresas el

comportamiento de un participante influye en otro, los individuos, definen, negocian sus relaciones (Calhoun, Ligth y Keller, 2000; Gelles & Levine, 2000).

Esto puede ser ilustrado por el caso de Julián:

“Decirte de la parte interna yo no puedo hablar mucho porque eran muy pocas las veces que allí me encontré, pero afuera hubo mucho unión cuando fuimos despedidos, hubo una unión total, te digo una cosa, (...) nos reuníamos así estuviésemos trabajando, y había un seguimiento a un líder que era el presidente de [la empresa] como si estuviésemos trabajando allí no había sino colaboración, tanto que nos compartíamos comida, nos suministrábamos, la colaboración en grupo, las ventas en productos en grupo, conseguir los recursos para todos, allí hubo una unión bastante sólida, que con el tiempo no se pudo mantener porque cada quién tenía que adecuarse a su entorno familiar “S7.M.54

Esto tiene relación con lo que comenta Chiavenato (2000) acerca de que los seres humanos están obligados a adaptarse no solo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización. (...) Puesto que la satisfacción de ellas depende de otras personas, es importante que el industriólogo comprenda la naturaleza de la adaptación o desadaptación de las personas dentro de las empresas tanto públicas como privadas.

Ahora bien, las características mencionadas anteriormente son las percepciones de los entrevistados antes de ser despedidos, luego de que comienzan a ocurrir los cambios políticos los sujetos comienzan a observar transformaciones dentro de la empresa tales como: **los elementos organizacionales son sustituidos por prioridades políticas (T3.2)** donde se realza que la relación entre los miembros de la empresa deja de ser directa, para ser filtrada por política, es decir, dependerá de la lealtad o deslealtad al gobierno que tenga el sujeto , esto fue afirmado por Marcos :

“Cuando llega esta cosa que llaman el chavismo, la relación [deja de] ser personal, porque la relación deja de estar directa, pasa a estar filtrada por una instancia política superior y su proyecto político; toda la comunicación esta filtrada por una lealtad o una deslealtad. S12.M.43”

Al prevalecer este tipo de situación, **la empresa comienza a tomar criterios de selección y de evaluación del trabajo que obedecen a la lealtad política o al compadrazgo**(T3.3,;T3.14), esto trae como consecuencia la discriminación de los empleados por su tendencia política, pareciera que las estrategias que toman los superiores para aplicar el acoso psicológico, es el cambio de las reglas del juego dentro de la empresa y que este cambio, más que personal, parece estar sostenido por ideas y motivaciones políticas.

Estos temas pueden asociarse a lo que comentan Piñuel & Zabala, (2001) como al ocultarse tras el poder utilitario, el hostigador logra la provocación y la discriminación usando un lenguaje de trabajo que tenga relación con la utilidad (ganancia –perdida), logrando así persuadir, manipular a su antojo y confundir a su víctima.

Cuando todo esto se presenta en las empresas públicas los sujetos comienzan a **darse cuenta de las debilidades de la misma** (T3.8) y como se va empeorando la situación cuando **la burocratización, incompetencia y el autoritarismo son los nuevos valores percibidos dentro de la empresa** (T3.9). Según Shafritz (1999) la burocracia es una forma legal racional de organización , integrada jerárquicamente que administra reglas impersonales de la manera más eficiente para conseguir sus objetivos.

A la burocracia la mayoría de las veces se asocia con la ineficiencia, frustración y pérdida, se transforma en un aparato artificial para la dominación o para obtener fines, en un “sistema social adaptable”, cuya misión esencial es sobrevivir. Sus principales problemas son el cómo organizar a un gran número de personas para una meta colectiva, cómo coordinar diversas tareas y cómo manejar el conflicto político.(Calhoun, Ligth y Keller, 2000; Gelles & Levine, 2000). Este último es el que más parece acercarse a los problemas que según las percepciones de los entrevistados se están presentando.

Ejemplo de esto es lo que Rosbel comenta en la entrevista:

“Bueno te condicionaban. Toda la correspondencia tiene que llegar a través de, no puede salir ninguna información si antes no es vista por esta persona o tenga su autorización para que salga la información, (...), entonces eso dificultaba mucho el trabajo. Habían datos que ya no manejabas y eso dificultaba el desempeño de tu labor” S11.F.47

Pudiera suponerse que todo este ambiente incomodo que se está presentando dentro de la administración pública sea parte de las estrategias que los acosadores están

utilizando para intentar controlar a la organización, valiéndose potencialmente del acoso psicológico laboral. Esto lo confirma Piñuel (2001) las organizaciones fuertemente burocratizadas, con mayor grado de rigidez y/o desorganización parecen ser más proclives a la aparición de comportamientos de acoso.

Algunos de los entrevistados reportaron que cuando la política se empieza a introducir dentro de la empresa comienzan los conflictos y para evitarlos, **los sujetos intentaban mantener alejada la política de las relaciones de trabajo** (T3.12). Esto puede ser ilustrado con lo que reporta Maria en la entrevista:

“yo no acostumbraba hablar de política porque si estas en un trabajo y vas a estar politiquando vas a estar haciendo proselitismo político S9.F.59”

Adicionalmente los despedidos afirmaban que todos estos conflictos que comienzan a presentarse dentro de la empresa por motivos políticos, y esto trae como consecuencia **ruptura de las cadenas de supervisión y limbo administrativo** (T3.13), esto se presenta en los casos donde al despedido se le aparta de su entorno laboral para luego quedar en un estado de incertidumbre al tener un vacío de información por parte de sus superiores, esto lo que trae como consecuencia es que los trabajadores logren un estado de incertidumbre y se ilustra claramente en lo que comenta Martín Baró (1992):

“signo ideológico de las posiciones que se defienden rígidamente, el resultado es una creciente incapacidad para comunicarse con quienes piensan diferente (dentro o fuera del propio bando). Esta situación de incomunicación invariable conduce al falseamiento de los compromisos políticos, al cierre de alternativas y al reforzamiento de la convicción de que la violencia y el autoritarismo son las únicas formas de dirimir los conflictos políticos”

Todo lo anteriormente mencionado, es percibido por los entrevistados como **acciones que no se habían visto antes en la administración pública** (T3.11) y se sienten indignados, esto lo refleja Rosbel en la entrevista cuando afirma:

“Yo en la administración pública estuve 28 años. Hasta incluso el año 2003 yo no tuve ningún tipo de presión, y yo ocupe cargos de alto nivel desde 1992. De todas las tendencias políticas, y nunca había pasado por problemas de ese tipo” S11.F.47

Según Leymann (1984) para justificar el despido (ya planificado previamente y cuyo plazo de ejecución esta ya calculado y prefijado para un determinado momento) se desarrollaran una serie de ataques, con la intención de que la victima sea estigmatizada por sus compañeros de trabajo y aislada socialmente, y para generar un deterioro personal y psicológico que posteriormente se utilizará como argumento (...) para atribuirle problemas previos de personalidad y agresividad.; y presentar la decisión del despido como lógica y justificada. Esto se ve reflejado cercanamente a los reportes de los sujetos sobre la **irregularidad en el despido** (T3.1) entre ellos el de Juan:

“me llegó un despido o destitución que decía usted ha sido removido de su cargo, sin más ni más, eso fue después de las llamadas que fueron consecuentemente llegando antes, durante y después de las firmas, nunca me avisaron con anterioridad, solo me decían que me abstuviera a las consecuencias y a la [directora] que en ese momento se reintegraba ese día la llamaron y le dijeron que ya sabían que el jefe de servicio había firmado, y que varios de la notaria estaban firmando que se abstuvieran a las consecuencias, a la semana siguiente me llegó el despido S10.M.36”

Donde no se le da la oportunidad al trabajador de saber la razón de su despido, se podría afirmar entonces que los acosadores lograron que los entrevistados llegaran a la fase 5 del acoso psicológico laboral a la que la Universidad de Zaragoza (2004) denomina la marginación:

“Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despido, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidios, accidentes laborales mortales). La marginación es potenciada por compañeros deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado”



Los entrevistados comentan la **irregularidad de su despido**(T3.1) y esto puede ser ilustrado con lo que establece la Ley del estatuto de la Administración pública (2002) donde en el artículo 78 en el capítulo VIII referido al retiro y reingreso del funcionario o funcionaria público solo podrá retirarse de la administración pública cuando: renuncie por voluntad propia, lo informe y esta sea aceptada, por perder la nacionalidad, por interdicción civil, por jubilación y por invalidez de conformidad con la ley , por causal justo de despido o por reducción de personal y, al parecer, ninguna de estas causas de retiro se presentaron en las entrevistas. Otro tema relacionado a las percepciones de los entrevistados acerca de otras irregularidades legales se pueden mencionar el que **no se cumple período de preaviso** (T3.15) esto se presenta en casos como los de Mónica cuando reporta:

“entonces pregunté cuanto tiempo tenía para arreglar mis cosas, bueno me dicen yo le agradezco que me entregue el carnet a final de la mañana, yo le dije cómo? yo le dije usted cree que 21 años de trabajo se van a organizar en ese tiempo, y me dice si usted es un funcionario organizado debe tener todo listo, o sea, me sacaron como a un perro” S1,f, 53.

Además, todo trabajador tiene derecho según lo establece la Ley Orgánica del Trabajo (2001) en su artículo 104, que “cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso”. Por su parte el artículo 107 establece “que cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono un preaviso”, y estos artículos al parecer no se cumplieron según los comentarios de los entrevistados. A pesar de que a algunos despedidos no se le dieron razones de su despido, y tampoco se les ha permitido comprobar por los tribunales del trabajo, si fue justificado o injustificado el mismo, esto pareciera ser irregular en las normas laborales.

Los sujetos entrevistados también reportaron una amplia sensación de **estabilidad en la organización, que cambia abruptamente.**( T3.10), esto se produce porque el trabajador comienza a sentir seguridad dentro de su entorno laboral y al verse cambiado este último, la estabilidad que deseaba para su futuro se ve diluida en el tiempo, los empleados públicos al entrar en la administración pública esperan alcanzar la jubilación

dentro de ella, para poder lograr un bienestar social al llegar a la vejez; una ilustración bastante clara de ésta situación es lo que refiere Ana:

“la continuidad en la Administración Pública, así sea un año aquí, un año allá y un año allá, a partir de los 15, 18 años, si hubiese tenido una carrera continua, ya yo ahorita, a los 31, tuviera edad para jubilarme, tuviera años de servicio para jubilarme; o sea, claro yo no me quiero jubilar; pero ya uno tiene lo que es a nivel de Seguro Social, lo que te va representar una atención de por vida...esas cosas”.S5,F,31

La seguridad social es una de los derechos que el trabajador tiene cuando está trabajando en cualquier empresa ya sea pública o privada, la Ley del Seguro Social (2002) protege al trabajador de contingencias como maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía; este beneficio que permite ayudar al trabajador y a su familia, deja de ser percibido al perder el trabajo, también la sensación de inestabilidad de los entrevistados proviene al pensar que no podrán contribuir al beneficio del régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas al perder su empleo, ya que la ley orgánica del sistema de seguridad social (2002) en su artículo 64 garantiza a las personas contribuyentes del beneficio mencionado, la pensión de vejez o jubilación, asignaciones por cargas derivadas de la vida familiar, etc, es por esta razón que la sensación de estabilidad que tenían los entrevistados se pierde al ser despedidos. Se percibe entonces, que el miedo que causa el quedar sin empleo no es solo por la remuneración que ayudaba al trabajador y a su familia a vivir diariamente, sino que también se ve perjudicado la seguridad de su futuro.

Luego de haber pasado por un proceso de acoso psicológico laboral dentro de la administración pública y al percibir los entrevistados el deterioro de la misma, ellos **reportan el rechazo a volver a la administración pública** (T3.16) por miedo a pasar por las mismas situaciones y al no querer volverlas a vivir. Tal es el caso de Marcos que reporta:

“Pero yo les confieso que si por X razón me llamaran para devolverme mi cargo, yo no volvería a la administración pública, y no vuelvo en los términos de politización nefastas como esa, porque una cosa es la política y otra cosas es la partidización que hay allí adentro” S12,M,43

Todas estas situaciones de rechazo que reportan los entrevistados pueden ser considerados como falta de motivación así como posibles reacciones evitativas y traumáticas, ya que la organización logró que ellos perdieran la afiliación hacia la empresa donde laboraban debido a las intensas vivencias personales de malestar, miedo y percepción de injusticia por la que atravesaron durante el proceso de despido o renuncia forzada.

Esto lo confirma Thompson ( S/F), quien alude a que las motivaciones del personal pueden ser las de “obtener ganancias, prestigio, votos o la salvación de almas”, pero para obtener apoyo continuo sus esfuerzos necesitan algo que sea útil o aceptable por al menos una parte del medio ambiente organizacional, y esto es al parecer lo que le está pasando a los despedidos, no lograron tener el apoyo continuo dentro de la organización cuando más lo necesitaban y esto causó prejuicios negativos hacia el sistema público.

Por último, se puede acotar en esta categoría organizacional que la muestra utilizada para esta investigación era de un nivel profesional medio la cual tenía un determinado perfil, y esto puede suponer que el acosador vio en estos sujetos una característica adicional a la tendencia política y es posible que esto haya ayudado a los entrevistados a ser elegidos por el agresor, tal como lo comenta Luna (2003):

“Las víctimas pueden ser personas que ante los ojos de su verdugo se aparecen como envidiables, debido a sus características positivas(...)-, sobre todo si son inconformistas y gracias a su inteligencia y preparación cuestionan sistemáticamente los métodos y fórmulas de organización del trabajo que les vienen impuestos”

Aunque este tipo de acoso psicológico laboral por tendencia política se presentó en este tipo de personas, no significa que siempre se va a presentar en aquellos que tengan este perfil, no se puede afirmar que exista determinado perfil para que una persona sea víctima de acoso u hostigamiento en el lugar de trabajo; cualquier persona puede ser víctima en cualquier momento (Luna, 2003).

#### **T4. Efectos psicológicos y físicos ante situación laboral**

La metacategoría de efectos psicológicos y físicos ante situación laboral agrupa a todos aquellos temas que aludían directamente a las consecuencias psicológicas y físicas del

despido, incluyendo en ello los efectos familiares así como la construcción de expectativas respecto a su futuro. De este modo, esta metacategoría agrupa la percepción de los entrevistados respecto al modo como el despido impactó en sus vidas así como en su valoración subjetiva de la realidad.

Los temas de efectos psicológicos y físicos presentados fueron: a) Confusión e Incertidumbre (T4.1); b) Reporte de diferentes dificultades adaptativas (T4.2); c) “No me arrepiento de nada”(T4.3); d) Se rescata la fuerza personal en la adversidad (T4.4); e) Apoyo familiar (T4.5); f) No reporta cambios con la familia extendida con tendencia política a favor del gobierno (T4.6); g) Afecto disfórico (T4.7); h) Necesidad de tratamiento en Salud Mental (T4.8); i) El apoyo de los amigos es también un apoyo ideológico(T4.9); j) Una pérdida que no tiene reparación (T4.10); k) Diversas reacciones somáticas (T4.11); l) Temor por el efecto emocional y de seguridad de la familia (T4.12); m) Los atenuantes de la angustia son económicos (T4.13); n) Expectativas positivas respecto al país (T4.14); o) Desánimo ante la partición política futura de “otros”. Panorama negativo (T4.15); p) Sentimiento de combatividad ante el empleador (T4.16); q) Consideración de la agresión como algo normal (T4.17); r) Distancia, reproche y lástima por los amigos que quedaron dentro (T4.18); s) construcción de un sentido de lucha por temas generales, valores e ideales (T4.19); t) Reinterpretación positiva del despido (T4.20).

Tal como se presentó en el marco teórico de esta investigación, existe un amplio listado de síntomas en la literatura sobre Acoso Psicológico Laboral (Mobbing), que se refleja claramente en el reporte de los sujetos de investigación. El más resaltante de ellos es el tema **Necesidad de tratamiento en Salud Mental (T4.8)**, seguido por temas como: **Confusión y Incertidumbre (T4.1)**, **Reporte de diferentes dificultades adaptativas (T4.2)**, **Afecto disfórico (T4.7)** y **Diversas reacciones somáticas (T4.11)**.

En conjunto, todos estos temas corresponden con la presencia de síntomas (bien sea físicos y emocionales) que bien podrían estar relacionados con la formación de trastornos definidos en Salud Mental (tales como trastornos afectivos o de ansiedad, como reportan algunas de las personas entrevistadas) o, en segunda instancia, manifestarse como reacciones aisladas que, sin embargo, produjeron algún tipo de malestar en las personas de la muestra.

Piñuel & Zabala (2001), por ejemplo, destacan en su investigación un conjunto de síntomas o reacciones típicas ante el Acoso Psicológico Laboral, tales como: a) Olvido y pérdidas de memoria; b) Decaimiento/ depresión; c) Irritabilidad; d) Inquietud/nerviosismo/agitación; e) Agresividad/ataques de ira; f) Sentimientos de

inseguridad; g) llanto; h) Aislamiento; i) Palpitaciones; j) Sofocos; k) Sensación de falta de aire; l) Hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida; m) Dolores de espalda dorsales y lumbares; n) Dificultad de conciliar el sueño; ñ) Sueño interrumpido; o) Despertar temprano; p) Fatiga crónica; q) Debilidad; r) Desmayos. Tal como puede apreciarse en las entrevistas efectuadas, los diferentes síntomas de esta lista fueron reportados en mayor o menor medida en las categorías de reacciones físicas y psicológicas.

Posiblemente el tema más llamativo corresponde a **Necesidad de tratamiento en Salud Mental (T4.8)** que, como su nombre lo indica, alude a la decisión del entrevistado de solicitar algún tipo de servicio profesional en Salud Mental. Al analizar las entrevistas se observa que tal contenido fue reportado de un modo recurrente por diferentes personas de la muestra estudiada.

La importancia de este tema radica en que, tal como se desprende del Manual Estadístico de Diagnóstico en Salud Mental (DSM-IV, por sus siglas en inglés) un criterio fundamental para el establecimiento de un diagnóstico psiquiátrico reside en el hecho que los síntomas interfieran significativamente en el funcionamiento interpersonal, académico o laboral. Ante tales situaciones, es común que las personas decidan realizar algún tipo de solicitud de ayuda especializada.

La intensidad de esta vivencia puede ejemplificarse a través del reporte de Marcos, quien comenta:

“Yo trabajo el miércoles, jueves y viernes, pido reposo, pido vacaciones...Por cuanto tiempo? Un mes de vacaciones, y después, sencillamente, no podía reintegrarme, no podía hacerme la idea de reintegrarme en esas condiciones. Entonces, en el Psiquiátrico Sebugán me dan un diagnóstico de depresión severa, y me dan un mes de reposo renovado después y después sencillamente renuncio” S12.M.43

Como puede apreciarse en ese reporte, existe un evidente contenido de sufrimiento psíquico asociado, de una manera clara y directa, a la situación laboral. En este caso, particularmente, la vivencia de malestar está directamente asociada al hecho de que los días de trabajo a los cuales se refiere el entrevistado ocurren en un cargo significativamente por debajo de su historia laboral que, hasta la fecha, estuvo focalizada en un departamento percibido como “élite” de la institución en la que trabajaba.

Sin embargo, como se apuntaba más arriba, en algunos momentos de las entrevistas los temas reportados no refieren directamente a situaciones de tal intensidad que exijan la

búsqueda de asistencia. En tales ocasiones, las personas entrevistadas hacen énfasis en reacciones emocionales diversas y desagradables.

Un ejemplo de ello es el tema **Confusión e incertidumbre (T4.1)** en el que se agrupan diversos comentarios en el que las personas de la muestra entrevistada hacen alusión de una vivencia confusa y desasosegante que acompaña, en algunos casos, a todo el proceso de conflicto dentro de la empresa y que se hace muy obvia una vez que ocurre el despido o la renuncia forzada. Esto se aprecia en el reporte de Ana, quien comenta, refiriéndose a los últimos días en la Institución:

“Nunca entendíamos nada, nunca sabíamos lo que estaba pasando. Yo renuncié y seguí cobrando un mes más. Y yo iba para allá “y yo quiero que me procesen mi renuncia, para que me den mis prestaciones” y me decían “ahhh si, si...pero es que ni siquiera sabemos donde esta tu renuncia”. S5.F.31

Tal reporte de confusión e incertidumbre está asociado, de manera directa, al efecto emocional de los síntomas de Ansiedad y Miedo (Belloch, 1995), característicos en las situaciones de Acoso Psicológico Laboral (Piñuel 2001). Esto es así pues la ansiedad y el miedo corresponden reacciones anticipatorias ante una potencial amenaza, bien sea real o imaginaria: la posibilidad de quedar sin trabajo y no poder, luego, responder a las exigencias económicas para el mantenimiento de la familia, la posibilidad de ser sometido al escarnio público o la violencia moral y, por último, la dificultad de poder predecir de una manera clara y comprensible qué cosas es posible esperar ante el atípico proceso de violencia vivido dentro de la institución, por una parte, y dentro del país, por otra, representan, por sí mismas, claras condiciones amenazantes que afectan directamente la vivencia emocional de los entrevistados.

De forma análoga, es posible comprender tales reacciones de **Confusión e incertidumbre (T4.1)** en relación directa con posibles reacciones propias del Trastorno de Estrés Postraumático en el que, de manera sistemática, suelen presentarse alteraciones significativas para apreciar ordenadamente la realidad así como lidiar con el miedo de un modo razonable debido, precisamente, a la intensa vivencia de estar abrumado ante una situación de amenaza y daño potencial para sí mismo u otras personas (Belloch, 1995).

Respecto al tema de **Diferentes Dificultades adaptativas (T4.2)** es posible apreciar, tal como se señalaba en el Análisis de los Datos, que las personas parecen agrupar

en este tema un conjunto de efectos adaptativos variados pero que tienen en común el hecho de ser consecuencia directa de la situación de despido. Así, por ejemplo, es posible encontrarse con un reporte como el de Tatiana, quien comenta:

“A mi me afectó muchísimo, yo no sabía lo que eran vacaciones, de la noche a la mañana quedarte cesante no es nada fácil después de trabajar desde los 14 años S8.F.14”

Por su parte, Juan comenta, refiriéndose a las dificultades para ajustarse a otras condiciones de trabajo, sensiblemente diferentes a las de la empresa donde trabajó por tantos años:

“Me afectó emocionalmente porque es una formación que se lleva por dentro y que donde vayas a trabajar encuentras mucho choque de las formas de hacer las cosas, tu quisieras que siempre las cosas se hicieran como marchaban en (La Institución)”  
S7.M.54

Lo que hace coincidir a ambas situaciones es que, independientemente de referirse a situaciones distintas, ambas comparten el impacto de un difícil ajuste a una nueva condición de vida.

Síntomas de confusión e incertidumbre, demandas de asistencia psicológica, problemas adaptativos, etc., representan naturalmente intensos sentimientos de malestar. Eso es, precisamente, el tema que se agrupa bajo la categoría de **afecto disfórico (T4.7)**, la cual viene a designar el amplio espectro de emociones desagradables que experimenta o experimentaron las personas entrevistadas durante el proceso de despido. Tal espectro incluye desde emociones de irritabilidad y mal humor, hasta reacciones de tristeza o abierta depresión.

Esto se ilustra con claridad en el reporte de Rosa:

“Bueno, cualquier cosa pasará, pero eso produce desánimo, produce tensiones, ansiedades, estrés” S4.F.39

O el de Valeria, quien comentaba:

“El sentimiento yo creo que es inexplicable, es muy difícil de explicar. Te sientes mal, tener que tomarte un tranquilizante, te

sientes... (...) Por los dolores de cabeza eran horribles. Por otro lado, a mí lo que me daba miedo era...mira tu no sabes... uno nunca reaccionaba así, pero yo decía bueno en algún momento me lo consigo y le doy un golpe. A lo mejor nunca lo hubiera hecho, de hecho yo llegaba y estaba tranquila, pero es eso... es sentarme en mi escritorio a leer el periódico” S14.F.36

En este caso, es importante remarcar la importancia del reporte en el que Valeria comenta que el “el sentimiento es inexplicable” lo que, posiblemente, pueda aludir a la mezcla de intensas emociones de malestar experimentadas por la persona a un mismo tiempo.

En directa relación con la dificultad para explicar lo que se siente se encuentran los repetidos reportes de **reacciones somáticas (T4.11)** por parte de las personas de la muestra. En este sentido, el reporte más llamativo quizá sea el reporte de Rosbel, quien decía:

Sentía fatiga, migraña, o sea, un desgaste físico, que a nivel de todo, no salía de una gripe, las defensas bajísimas, tal es el caso que al tiempo de eso caí en coma S11.F.47

Situaciones análogas, aunque quizá no tan dramáticas como un estado de coma, son reportadas por otras personas de la muestra, en absoluta concordancia con la investigación previa sobre Acoso Psicológico Laboral (mobbing) en la que es frecuente el reporte de diversos síntomas físicos que, en una gran medida, están directamente asociados al impacto del sufrimiento psíquico y la tensión sobre el propio cuerpo (Piñuel 2001).

Sin embargo, es preciso aclarar que una diferencia respecto a la teoría y la investigación previa, es que si bien existen en el conjunto de estos temas reportados un reporte de miedo, temor a la represalia, etc. puede apreciarse una marcada presencia, en la totalidad de los casos, de una forma de orgullo personal y dignidad ante la situación, lo cual no se reporta habitualmente en las presencia de Acoso Psicológico Laboral (mobbing), donde en realidad el reporte suele mostrar una situación de fracaso, baja autoestima, humillación, etc.

De manera, que el tema de Expectativas de la lucha y la creencia de hacer lo justo resulta un hallazgo altamente significativo y novedoso en comparación con los temas habituales reportados por otras investigaciones. Esto puede observarse a partir de los siguientes temas: **“No me arrepiento de nada” (T4.3), Se rescata la fuerza personal en**



**la adversidad (T4.4), Expectativas positivas respecto al país (T4.14), Sentimiento de combatividad ante el empleador (T4.16), Reinterpretación positiva del despido (T4.20) y Construcción de lucha problemas generales, valores e ideales (T4.19).**

Respecto a la actuación clásica del Acoso Psicológico Laboral Belloch (1995) comenta:

“puede encontrarse similitud entre la depresión, la fobia social y el estrés postraumático ya que están asociados por la presencia de síntomas como: la pérdida del interés o de participación en actividades significativas, la sensación de acortamiento del futuro, evitación de personas, recuerdos desagradables o alteraciones del sueño. Es importante limitar los síntomas que son específicos para el trastorno de estrés postraumático para evitar esta comorbilidad tales como: las pesadillas, la reexperimentación de imágenes, la respuesta de alarma y la hipervigilancia.”

Del mismo modo, Piñuel & Zabala (2001) expresan que:

El acoso psicológico o psicoterror consiste en la negativa por parte del acosador a asumir su responsabilidad en el efecto de su comportamiento sobre otras personas, entre los que destacan: a) una situación de estrés continuado e inevitable; b) una profunda tristeza y una sensación de abandono (depresión reactiva al acoso); c) una incomprensión por parte del entorno inmediato de la víctima; d) La creciente desesperanza respecto del poder salir o escapar de la situación; g) La disminución progresiva de las posibilidades de encontrar otro trabajo; h) Los problemas familiares y conyugales que conlleva casi siempre la incomprensión de la naturaleza y el verdadero origen del problema; i) La atribución de la causa del problema a uno mismo; etc.

En contraposición con tales reacciones, se aprecia que en temas como **“No me arrepiento de nada”** (T4.3) el reporte de las personas entrevistadas contradice explícitamente esos hallazgos, como puede ejemplificarse a través del reporte de Rosa:

“Yo no me arrepiento para nada de lo que hice, de verdad”  
S4.F.39

Algo semejante ocurre con el tema **Se rescata la fuerza personal en la adversidad (T4.4)**, como puede ser ilustrado a través del reporte de Ana:

“Yo creo que cada una de las cosas por la cual nos sentimos mal, en un momento, nos fortalecen y nos hacen duras para el resto de la vida. Yo creo en eso”. S5.F.31

Igualmente, un ejemplo claro del tema **Expectativas positivas respecto al país (T4.14)**, es el reporte de Andrés:

“Yo estoy absolutamente convencido de que el país tiene que tener un mejor futuro de lo que tiene ahorita. Yo quisiera creer que todo el esfuerzo que hemos hecho va a tener un final feliz y Venezuela no se merece el régimen que estas personas quieren poner.” S2,M,55

Un caso que ilustra el tema **Sentimiento de combatividad ante el empleador (T4.16)**, es el reporte realizado por José:

“Nosotros estábamos en cierto sentido de reticencia y no le fíamos a facilitar las cosas, solamente estábamos esperando saber que decían ellos con nosotros” S13.M.53

Por último, el reporte más llamativo en el caso del tema **Reinterpretación positiva del despido (T4.20)**, es el reporte de Marcos, quien al pedirle que califique su despido, comenta:

“Me di cuenta que a pesar de todo, a pesar de que es el rompimiento de una continuidad laboral, y de una cierta seguridad laboral, puedo vivir en incertidumbre. Viví meses en incertidumbre hasta que conseguí trabajo en [La Universidad]” S12.M.43

Un elemento que, posiblemente podría servir para explicar toda esta secuencia de temas inesperados dentro de la teoría precedente podría ser el hecho de que, a diferencia de una situación de acoso psicológico clásica que ocurre, por lo general, a una sola persona dentro de un contexto restringido de una empresa u organización, la percepción general de la muestra sobre su vivencia de Acoso ocurre dentro de toda una intensa situación de polarización política donde cientos y miles de venezolanos y venezolanas tomaban partido de manera explícita por sus visiones contrastadas de la realidad. Por tal motivo, es posible

plantear la hipótesis de que bajo esas condiciones el despido o la renuncia forzada pudo ser interpretada, más como una situación que hiera la propia estima personal o el respeto hacia sí mismo, como reportan otros investigadores de Mobbing (v.g: Piñuel & Zabala, 2001; Rodríguez, 2002; Luna, 2003 ), en este caso, el despido pudo interpretarse como una situación definidamente injusta donde la imagen de sí mismo ante sí y las personas cercanas pudo verse reforzada por el valor de la convicción y la lealtad a los propios ideales.

Otros hallazgos en los reportes más comunes en la investigación de acoso psicológico laboral es el tema **de los atenuantes de la angustia son económicos (T4.13)** esta hace referencia a la sensación de angustia que generan los problemas económicos a raíz del despido y las posibles consecuencias de esto en su entorno familiar esto puede ser ilustrado con el caso de Juan quien reportaba:

“A nivel familiar me las vi difícil estuve 10 meses fuera del mercado, sin conseguir trabajo, claro que sí, de alguna manera mi casa es propia con otros ingresos, mi esposa también es profesional, a Dios gracias siempre tuve una buena planificación económica, las tarjetas de crédito no las debía, pero si no hubiese tenido dinero, ni casa propia, etc me la hubiese visto bien negras, y que gracias a Dios no teníamos chamos, porque si no hubiese sido muy difícil” S10.M.36

Además, los despedidos entrevistados sintieron **temor por el efecto emocional y la seguridad de la familia (T4.12)**. Este tema puede ser entendido como el efecto que la situación personal vivida pueda causar en la familia cercana del despedido, tales como hijos y pareja. Este temor resulta aún más intenso cuando los entrevistados comienzan a realizar sus denuncias de manera pública a través de Medios de Comunicación Social, de lo que perciben como irregularidades de su despido, algunos recibieron diferentes tipos de amenazas de lo que podía ocurrirles a ellos y a sus familiares al seguir haciendo público su caso. Esto puede ser ilustrado por Rosa al comentar lo siguiente:

“Eso puede significar un elemento de peligro para una persona. Cuando nosotros pusimos la denuncia en la defensoría del pueblo pedimos que se mantuviera nuestros datos de forma confidencial, que no tengo miedo pero quiero que lo rescaten para su cuestión [Se le explica que la entrevista es confidencial]. Sí, bueno, lo digo sólo por referencia, tengan ustedes conciencia de que eso puede generar un peligro para ciertas personas, ¿O.K? S4.F.39”

Respecto a la seguridad de su familia también comenta:

“He pensado que puede estar en peligro nuestra vida porque si se llega a presentar las pruebas de una manera pública muy contundente puede peligrar la vida de mi esposo, a mi esposo le pueden decir váyase a puerto ayacucho y suena dramático, pero puede pasar y a la semana se murió,”S4.F.39

Hay casos donde se percibe el efecto emocional o moral que tiene los entrevistados hacia los efectos que su situación pueda causar a sus hijos tal es el caso de Valeria:

“Te voy a decir lo que el me dijo cuando yo le dije que gane la demanda, cuando le digo: “papi gané la demanda, qué bueno” y el me dice: “mami y ahora [La Institución] te va a llamar para pedirte perdón?” imagínate tu lo importante que era para el saber si la que se había equivocado había sido de su mamá o la institución, o sea, él siempre tuvo la duda de quien tuvo la culpa, a pesar de que el siempre “mami no te preocupes” “mami mejor que estés en la casa” S14.F.36

Temas tales como **apoyo familiar (T4.5)** y **el apoyo de los amigos es también un apoyo ideológico (T4.9)** se presentaron en la mayoría de las entrevistas realizadas, existe el reconocimiento explícito del apoyo familiar y de amigos en los momentos difíciles del despido. A nivel familiar son los esposos e hijos los que hacen sacrificios profesionales y económicos como un modo de apoyo al despido.

Uno de los casos que refleja esta situación es el de Mónica:

si yo no tuviera un núcleo familiar como el que tengo, verdad? Me apoyo de mi marido y de mis hijos, básicamente aunque se fueran porque hay tres afuera S1.F.53

Piñuel & Zabala (2001) aseguran simplemente que acercarse a la víctima y manifestarle que puede contar con apoyo y solidaridad suele tener enorme impacto y puede suponer una enorme mejora en sus síntomas de estrés. Tal apreciación corresponde con un

amplio conjunto de investigaciones psicosociales en las que se destacan la importancia del apoyo social para el funcionamiento equilibrado de personas sometidas a intensas situaciones de tensión emocional y estrés.

Sin embargo, pese a la importante cantidad de verbalizaciones obtenidas durante la entrevista que aluden a la actitud de lucha así como a una visión esperanzada respecto al futuro donde los actos realizadas por la persona son vistos como reacciones absolutamente legítimas y congruentes con sus propios valores, es preciso señalar que existen otros temas que evidencian de un modo inevitable el conjunto de efectos negativos para sí mismo y para otros que trajo la situación de despido.

Una categoría crítica en este caso es la de **Una pérdida que no tiene reparación (T4.10), desánimo ante la partición política futura de “otros”, y panorama negativo (T4.15)**, señalada por varias personas (del mismo modo en que varias personas dieron reportes de pensamiento positivo). Específicamente, este tema recoge un importante sentido de desánimo respecto al futuro en función de la participación de otros y de sí mismo ante la situación política que vive el país y la relación de esto con su futuro.

Ese contenido puede apreciarse claramente en el siguiente verbatim de Juan quien reporta:

“Estuve haciendo trabajo con Súmate y yo creo que ya di bastante por mi país y estoy seguro que si la gente hubiese tenido en conjunto en su gran mayoría la solidaridad, la constancia y la visión que tenido yo, esto no hubiese pasado”  
S10.M.36

O como reportaba Mónica:

“Lo negativo es hasta donde llega la mezquindad humana, hasta donde luchar para no deprimirte para no caerte en un pozo profundo, aquí tienes dos opciones: o te levantas o te hundes”  
S1.F.53

A partir de tales verbalizaciones se observa que algunos entrevistados presentan cierta visión de desesperanza hacia lo sucedido y lo que ha de suceder en el país.

Adicionalmente **no se reporta cambios con la familia extendida con tendencia a favor del gobierno (T4.6)**, al parecer no existió rivalidad entre familiares al presentarse tendencias políticas distintas dentro del grupo familiar tal es el caso comentado por Juan:

“Con mi familia hay gente chavista pero las relaciones no cambiaron S13.M.53”

Otra ilustración de este tema es el reportado por Rosbel:

“Tengo un familiar que es de tendencia chavista pero no por eso llegamos a enemistades, hablábamos y ya, porque somos hermanos S11.F.47

Algunos despedidos entrevistados **consideraban la agresión que estaban viviendo dentro del entorno laboral como algo normal (T4.17)**, a pesar de que las personas entrevistadas mostraban, en la mayoría de los contenidos de la entrevista, una clara indignación o malestar ante las situaciones de atropello ante las que se sintieron expuestas.

Un ejemplo de ello es el reporte de José, quien decía:

“Gracias a Dios había una buena moral, nosotros veíamos ese proceso político normal, porque en cierto sentido es algo lógico, siempre estuvo presente la inseguridad del futuro, qué va a pasar de ahora en adelante” S13.M.53

Así como se presentaron reporte de apoyo familiar y de amigos **también se reportó la distancia, reproche y lástima por los amigos que quedaron dentro (T4.18)**; donde los despedidos comentaban que preferían haber salido de la empresa pública porque los que quedaron dentro estaban sufriendo las mismas situaciones de acoso que ellos vivieron cuando estaban dentro y hasta creen que pueden que estén sufriendo peores situaciones, y esto a causado la distancia entre los compañeros de adentro hacia los que están fuera, esto se puede ilustrar con los reportes de Andrés:

Un amigo intimo que se quedo dentro y yo creo que el se siente mas afectado que nosotros, que ha sufrido mucho más que nosotros, adentro, se siente como marginado. Cada vez que vamos a una reunión él trata cómo de explicarse, justificarse, y nadie se lo pide. Yo por lo menos lo sigo apreciando igual que antes, ese es su problema, pero yo si siento que él busca la conversación de una

manera de decir “Andrés yo quiero que me entiendas que lo que hice y lo que estoy haciendo...” y yo le digo “tranquilo” .Él nunca firmo ni se mostró participe por algunas de las dos tendencias políticas. El era lo que llamaban un “ni ni” S2,M,55

Pareciera que los que quedan dentro de las empresas públicas están siendo sometidos a presiones políticas sin importar a que tendencia política pertenezca.

Resumiendo la discusión se puede observar que existe una clara percepción de haber sido acosados por parte de la muestra entrevistada y que, tal acoso respondía a motivaciones políticas a diferencia de las motivaciones clásicas de acoso tales como rivalidad y competencia. Diferencias como estas hacen preciso establecer que si bien existe una clara manifestación de síntomas convencionales, también es posible apreciar reacciones completamente ausentes en otras condiciones de acoso. Así, si bien hay correspondencia con el mobbing, también existen diferencias al presenciarse que este tipo de acoso psicológico laboral por tendencia política es más social que individual, es decir se ven más atenuados los resultados en lo social, donde la variable apoyo social puede implicar un efecto considerablemente favorecedor en comparación con una situación estrictamente personal.

## **T5. CONSECUENCIAS VARIAS**

Los temas relacionados a las consecuencias que sufrieron los empleados por los acontecimientos políticos en el país y en las empresas públicas pueden dividirse en dos aspectos en lo económico y en los efectos de la vivencia del acoso.

En el aspecto económico se presentan temas como: a) búsqueda de nuevas fuentes de ingreso (T5.1), b) desmejora de la calidad de vida (T5.2); c) desempleo, ayuda por parte de amigos y familiares (T5.4); d) se construyen expectativas en base al mejoramiento de la condición de vida (T5.11), y en los efectos de la vivencia del acoso se presentan temas como: e) el despido implica efectos negativos sobre otros áreas o actividades (T5.3), f) veto y estigmatización a partir del despido (T5.5), g) crítica familiar o social por haber firmado (T5.6), h) pérdida de la seguridad y estabilidad del sector público (T5.7), i) se mantienen los vínculos con otras personas despedidas (T5.8); j) ruptura de relaciones con compañeros de trabajo (T5.9), k) sensibilización ante la vivencia de otros compañeros

(T5.10) y l) se construyen expectativas en base al mejoramiento de la condición de vida (T5.11).

Las consecuencias económicas que presentan los entrevistados en las entrevistas logran reflejar un cambio radical de vida en ellos, porque son profesionales de clase media, que comienzan a percibir la caída en sus estatus de clase, al tener que restringir lujos y comodidades que anteriormente le permitían vivir de una manera cómoda, también tienen la necesidad de subsistir por medio del ahorro y la reducción de gastos. Es a partir de esto que los entrevistados comienzan a percibir **la desmejora de la calidad de vida** (T5.2) el reporte de Tatiana es un ejemplo de esta situación:

“En lo familiar afectó en todo porque al cambiarte la parte económica te cambia todo lamentablemente, ya la vida no es la misma, tienes que reducir tus gastos, de un 100% cambió a un 40%, ya no se puede tener lujos, lujos digo yo comer en un restaurant, con mis hijos y mi esposo, tienes que vender muchas cosas que tenías de valor porque tienes que subsistir, entonces eso te cambia, por ejemplo tengo aquí unas cadenas tengo que pagar la luz pues se venden, en esos momentos no te das cuenta, porque estás solventando una situación pero cuando tu llegas a tu casa y ya no ves tu vitrina o la despensa llena o igual, ya no es la misma casa, ya no es lo mismo, ya eso afecta muchísimo”S8,F,51

Otro tema lógicamente asociado a las consecuencias económicas es **el desempleo** (T5.4), que pudo ser originado por una renuncia obligada o del despido, al pertenecer a una tendencia política distinta a la del hostigador, esto produce en los entrevistados angustia, al observar que no van a poder subsistir con lo poco que les queda; sufren al ver que su independencia económica se pierde y que es necesario depender de terceras personas para poder sobrevivir a los problemas financieros. Los despedidos afirman que **fueron ayudados económicamente por familiares y amigos** (T5.4) mientras se encontraban sin empleo y en una situación de precariedad económica, un caso que presenta esta situación es el de Andrés:

“No tengo otro trabajo. Yo sobrevivo con lo que me dan 2 de mis hermanos, y un compadre que me da de vez en cuando de una venta de repuestos en Maracaibo. El me lleva una cuenta anotada ahí y siempre me dice “eso lo pagarás algún día compadre”. No



recibo sueldo, lo único que recibo son 300mil Bs. de la Asociación que me permite pagar la luz. Como una bonificación.”S2,M 55

El acosador busca eliminar a su posible competidor o enemigo de su camino, y la mejor forma es por medio de un despido malicioso o forzar una renuncia voluntaria, ya que es necesario para el hostigador terminar con la empleabilidad de la víctima sin importar las consecuencias que este pueda traerle y al comparar la realidad de la muestra con la teoría pareciese estar presenciándose una de las tácticas de la violencia psicológica en el trabajo (Piñuel & Zabala, 2001).

Las dificultades económicas que vivieron los sujetos entrevistados son comentadas por Piñuel & Zabala (2001) como las consecuencias finales del acoso psicológico laboral, presentados en personas que renunciaron o fueron desincorporados de sus trabajos tales como: bajas laborales continuadas que le generan pérdidas económicas (por ejemplo: pérdida del salario variable, comisiones, etc.);reducción de salario, despido (con o sin indemnización); dificultades para encontrar otro empleo, debido a las malas referencias proporcionadas maliciosamente por el acosador o empleador anterior; dificultad de la víctima de hacer frente a sus compromisos económicos (hipotecas, letras, facturas, gastos, etc.);agotamiento de las reservas económicas (ahorros) y venta obligada de propiedades (coche, casa, bienes raíces o bienes muebles).

Entonces se puede afirmar que los despedidos que sufrieron acoso psicológico laboral por tendencia política sufren, en este sentido, las mismas consecuencias a las del acoso psicológico laboral clásico.

Así como algunos entrevistados comentaban su precariedad económica, otros construyen **expectativas en base al mejoramiento de la condición de vida** (T5.11) y **buscan nuevas fuentes de ingreso** (T5.1) para poder sobrevivir. Algunos entrevistados se desempeñaron en trabajos informales, ya que no conseguían empleo y necesitaban conseguir dinero diariamente para poder mantener a su familia, otros tuvieron suerte de conseguir un empleo fijo y han podido desempeñar su profesión en otras empresas con cargos de mayor rango, algunos trabajan independientemente pero sienten que desempeñan actividades básicas de su carrera profesional y no aplican todo los conocimientos adquiridos, otros comenzaron a formar sus propias empresas, en todas estas situaciones puede percibirse como los entrevistados luchan por seguir adelante a pesar de las dificultades tal es el caso de Julián:

“mi hija se pudo a vender conmigo agua, refresco cualquier cosa y íbamos al edificio de Chuao y hacíamos negocios de cualquier cosa y mi hija al lado mío ayudando allí en la parte económica que era uno de nuestros fines, ayudábamos a nuestros compañeros y además me beneficiaba de las ventas que se hacían allí”S7,M54

Este pensamiento positivo ayuda al despedido a seguir superándose en la vida sin dar su “brazo a torcer”, con fe de que todo se va a mejorar con el fruto de su esfuerzo y el trabajo duro, al tener que luchar por seguir adelante.

El segundo aspecto de las consecuencias es el de los efectos de la vivencia del acoso, donde se presentan temas referidos al ámbito laboral como lo son: **el despido implica efectos negativos sobre otras áreas o actividades** (T5.3), esto tiene que ver con que los despedidos deben eliminar de sus rutinas algunas actividades que realizaban antes de ser despedidos porque las mismas dependían directamente del trabajo, tales como: estudios de postgrado, atraso en el pago de deudas y necesidades de medicinas que no se pueden comprar.

Además se produce **veto y estigmatización a partir del despido** (T5.5.). Esto hace referencia a la percepción de discriminación que se comienza a aplicar en la selección de personal en las empresas tanto públicas y privadas, ya que en la percepción de los entrevistados, una consecuencia de todo el proceso de dificultad política ha sido la conformación de una práctica en la que se seleccionan aquellas personas que tengan o no relación con tendencias políticas de la empresa.

Naturalmente, esta es una de las actividades que realiza el licenciado en relaciones industriales, donde más debe aplicar la ética profesional, para escoger al personal que va a entrar a una empresa, buscando la igualdad, con una estricta sujeción a criterios de selección del personal adecuado al perfil que está siendo solicitado. Forma parte del trabajo del industrialólogo evitar las discriminaciones (por política, religión, raza o sexo) al momento de seleccionar y reclutar al personal de una organización.

También se presenta **la pérdida de la seguridad y estabilidad del sector público** (T5.7), donde los despedidos perciben que su futuro es inseguro al ver perdidos los posibles beneficios que recibirían si se hubieran mantenido en la administración pública. Esto se ilustra en el caso de Jorge:

“Pero si te pega porque cambia toda tu forma de pensar, de ver las cosas, la estabilidad (...) Además, que yo siempre pensaba que iban a alcanzar la jubilación [en la institución]. Pensaba alcanzar mi jubilación y emprender otra cosa. Y ahí es cuando se te mueve el piso totalmente.” S6.M.44

Y en el ámbito social se presentan temas como: **crítica familiar o social por haber firmado** (T5.6), donde el entrevistado comenta que sus familiares le criticaron el haber sido despedido por haber firmado y por involucrar la política con su trabajo, **se mantienen los vínculos con otras personas despedidas** (T5.8) ya sea por mantener comunicación para enterarse cuando le pagarían los beneficios que les debían y por saber como estaban sobreviviendo sus compañeros a raíz de la situación de despido; es decir comienza la **sensibilización ante la vivencia de otros compañeros**(T5.10), y también ocurren **rupturas de las relaciones con compañeros de trabajo** (T5.9) por miedo a que fuesen a pasar por las mismas situaciones de los despedidos, y por considerar peligroso el tener cercanía con aquellos que tienen tendencias políticas distintas a la que se está inculcando en la empresa pública.

Esto se ilustra con los comentarios de Piñuel & Zabala, (2001) que reconocen los efectos del acoso psicológico en las relaciones interpersonales y la vida social de las víctimas, donde se presentan daños en las relaciones con los compañeros de trabajo, como la estigmatización, exclusión y rechazo de los propios compañeros de trabajo principalmente, la reacción natural suele ser que los compañeros piensen que “algo habrá hecho”, incurriendo en los prejuicios que generan los mecanismos psicológicos, también otra reacción típica es la del miedo que tienen sus compañeros de trabajo a comunicarse con la víctima por temor a que el acosador tome represalias con ellos, y se produce un distanciamiento, contenido que igualmente aparece reportado por las personas de la muestra investigada.

Tal como ha podido apreciarse de la discusión general de los diferentes temas arrojados por el análisis de contenido, es posible notar que la percepción de las personas sometidas a condiciones políticamente amenazantes en sus lugares de trabajo responden a un claro perfil de acoso que implica, además, una serie de patrones bastante estables en el modo como se manifestó el proceso.

En esta discusión se ha observado, por ejemplo, la existencia de contenidos de amedrentamiento que van desde la amenaza velada hasta la descalificación pública.

Al mismo tiempo, se ha podido observar cómo estos contenidos dependen directamente de un contenido político y no necesariamente interpersonal, como en condiciones clásicas de acoso, tal como se observa en temas como la utilización de las instalaciones con fines políticos, cambios a nivel organizacional, conflictos internos por temas políticos, presiones para participar a favor del gobierno y despido por razones políticas.

Se ha visto, también, cómo las condiciones de acoso generaron, desde la percepción de los entrevistados, un conjunto muy preciso de efectos organizacionales, tales como irregularidades en el despido, fuertes lazos de unión entre compañeros, amplia sensación de estabilidad en la organización que cambia abruptamente, criterios de evaluación y selección bajo lealtad política.

Por último, ha sido posible describir un conjunto de consecuencias varias tales como desmejora de la calidad de vida, veto y estigmatización a partir del despido, ayuda por parte de amigos y familiares, pérdida de la seguridad y estabilidad proporcionada por el sector público, construcción de expectativas en base al mejoramiento de la condición de vida; así como efectos psicológicos y físicos precisos, entre los cuales se aprecia la necesidad de tratamiento de salud mental, temor por el efecto emocional y seguridad de la familia, construcción de un sentido de lucha por temas generales, valores e ideales, reinterpretación positiva del despido, sentimiento de combatividad ante el empleador y confusión e incertidumbre.

Todo este panorama sugiere, en definitiva, la clara relevancia que el estudio de condiciones como el acoso psicológico laboral parece tener dentro del escenario laboral del industriólogo venezolano, así como los significativos retos que tal situación implica para el futuro ejercicio de la profesión.

## VIII. CONCLUSIONES

Aprovechando la situación política que está enfrentando Venezuela, que ha provocado que la tendencia política de los trabajadores influya directamente en el desenvolvimiento en su campo laboral y la permanencia o no del mismo, se realiza esta investigación con la intención de estudiar las características sociales y psicológicas de los despedidos del sector público, que han sufrido de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) en Venezuela durante los años 2003-2005, de forma tal que se pueda dar a conocer el tema de Acoso Psicológico laboral en el país.

El procesamiento para el análisis de los resultados se realizó a través de un análisis de contenido temático de 14 transcripciones de entrevistas, realizadas a despedidos del sector público por tener una tendencia política manifiesta.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en el presente estudio, se pueden presentar las siguientes conclusiones:

1. Todas las personas reportaron haber sufrido de Acoso Psicológico Laboral dentro de las empresas del sector público donde laboraban.
2. Se observó que las personas de la muestra manifestaban síntomas y reacciones característicos del Acoso Psicológico Laboral, tal y como este ha sido descrito clásicamente. Sin embargo, también se evidenció la aparición de algunas manifestaciones no registradas en la bibliografía utilizada. Algunos de estos hallazgos fueron:
  - 2.1. El Acoso Psicológico Laboral por tendencia política no focaliza su efecto dentro del plano individual sino social, de modo que la percepción general de la muestra sobre su vivencia de Acoso ocurre dentro de toda una intensa situación de polarización política, de manera que la vivencia de cada individuo queda matizada por todo el contexto social y no es particularizada como un fenómeno estrictamente privado.
  - 2.2. El acoso psicológico laboral por tendencia política, aplicado en las empresas del sector público no es percibido predominantemente por la acción de los pares, sino que “viene de arriba”, es decir, de miembros de la alta gerencia, quienes a su vez

reciben instrucciones de personas ajenas a la empresa, con elevados cargos en el el gobierno nacional.

- 2.3. A diferencia del trato de compañeros presentado en el Acoso Psicológico Laboral clásico, muchos de los entrevistados reportaron ser ayudados por subordinados y compañeros, con una tendencia política contraria, con el fin de lograr que estos permanecieran en las empresas.
- 2.4. Aun cuando algunos de los entrevistados presentaron una visión negativa respecto al futuro, no dieron muestra de desmoralización o arrepentimiento ante las situaciones vividas, tal como ocurre normalmente luego de haber pasado por un proceso de Acoso Psicológico Laboral.
3. Todos los entrevistados concordaron en que su despido era evidentemente político, ya que coincidían hechos marcantes dentro de la esfera política del país como: aprobación de la constituyente, el paro cívico nacional y la recolección de firmas para el referéndum revocatorio presidencial, en los cuales los empleados habían manifestado su tendencia política.
4. Las modificaciones en las empresas a nivel de cultura, valores, estructura y relaciones interpersonales comienzan a observarse a partir de la penetración del tema político, con la entrada de grupos externos a las empresas con tendencia política a favor del gobierno, utilización de comunicaciones internas (email, carteleras, etc) y espacios con fines políticos.
5. A nivel organizacional, los entrevistados percibieron que los procesos de reclutamiento y selección eran realizados por partidos de gobierno en los alrededores de la empresa, y se lograba la discriminación política en la empleabilidad de aquellos que no estaban a favor del gobierno.
6. Los despedidos del sector público entrevistados reportaron sentirse aislados y desvalorizados en cuanto a capacidades y experiencia por parte de compañeros, superiores y personas externas a las empresas, quienes utilizaron el “apartheid” o discriminación política hacia aquellos que no compartían su tendencia política.
7. Bajo esas condiciones de acoso psicológico laboral, el despido o la renuncia forzada fue interpretada, más como una situación que hiera la propia estima personal o el respeto hacia sí mismo, como reportan otros investigadores de Mobbing (v.g: Piñuel 2001, etc.) más bien como una situación definidamente injusta donde la imagen de sí mismo y las personas cercanas pudo verse reforzada por el valor de la convicción, el

ánimo de luchar para seguir adelante, defender sus derechos, buscar nuevas oportunidades, así como la lealtad a los propios ideales.

8. Tales contenidos de convicción y lucha que no aparece reportado en la investigación clásica sobre Acoso Psicológico Laboral, se acompañan, sin embargo, de claros reportes en los que se manifiestan definidos efectos nocivos en la salud física y mental que, en la mayoría de los casos, obligó a las personas a solicitar algún tipo de asistencia profesional.
9. Finalmente, se observó como las personas entrevistadas, que en su mayoría son profesionales de carrera y de clase media, y por lo tanto acostumbradas a tener ciertas comodidades y realizar diversas actividades, pasan a presenciar, en gran parte de los casos, como su calidad de vida desmejora notablemente, teniendo que renunciar a su estilo de vida y sus comodidades. Algunos entrevistados reportaron vivir de la caridad de sus familiares.

## IX. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de haber culminado el presente estudio, se consideró importante dar a conocer cuales fueron las limitaciones y realizar algunas recomendaciones que le otorguen continuidad y aplicación a la misma.

En cuanto a las limitaciones, las más importantes son:

- Se trató de un estudio exploratorio en el que existía un significativo desconocimiento de las variables dentro del contexto venezolano así como ante el Acoso Psicológico Laboral clásico, lo cual implicaba de entrada un relativo desconocimiento ante el posible modo en que podrían manifestarse las variables.
- La muestra estuvo focalizada en empleados de profesión media, y esto pudo haber influido de alguna manera en los resultados.
- Las entrevistas fueron realizadas, en la mayoría de los casos, un año (1 año) o más después del despido, por lo cual pudieron haberse olvidado o perdido los elementos más importantes para los fines del presente estudio.
- Los entrevistados pueden haber experimentado miedo político al momento de las entrevistas, por lo que los resultados pueden haber sido sesgados.
- Únicamente fueron entrevistadas personas que sufrieron de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y fueron despedidas de empresas públicas donde se veía reflejada la acción política de los grupos que apoyan al gobierno, por lo que existe un segmento significativo, constituido por aquellas personas que padecieron posibles situaciones de acoso por parte de grupos opositores que no pudo ser estudiado debido a la imposibilidad de establecer contactos para este estudio.
- Al conocer la finalidad del estudio, los entrevistados pudieron haber orientado las respuestas, dando a conocer únicamente aquella información que fuera relevante para los mismos.
- El análisis se hizo al reporte de los entrevistados sobre las percepciones que ellos tenían acerca de lo sucedido en las empresas donde laboraban, por lo que los hallazgos presentados no constituyen una sistematización del fenómeno sino antes bien una ordenación de las percepciones de las percepciones de los entrevistados, lo cual podría introducir relativa variabilidad respecto a otras muestras con características distintas.



En cuanto a las recomendaciones, se presentan las siguientes:

- Dado que la presente investigación tuvo como objetivo el estudio de un segmento puntual del Acoso Psicológico Laboral, se recomienda la realización de otros estudios donde el objetivo de la investigación sea la conveniente sistematización del proceso en otros contenidos potencialmente no explorados.
- Por otro lado, se podrían tomar las variables mediadoras del Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) para la realización de próximos estudios incluyendo, así, un espectro hasta ahora desconocido de potenciales variables significativas.
- En este mismo orden de ideas, sería apropiado evaluar las características de la personalidad de las personas que sufrieron de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) tanto en empresas públicas como en privadas durante momentos políticos críticos en Venezuela.
- Sería apropiado que tanto el presente estudio, como el Acoso Psicológico laboral en su forma más clásica fuera tomado en cuenta por empresas públicas y privadas a fin de realizar una evaluación detallada de los problemas que surgen a nivel de sus empleados y que repercuten en la productividad y el clima laboral.
- Se recomienda la creación de una legislación en contra al Acoso Psicológico Laboral en Venezuela. y, aún cuando no se lograra esto, los sindicatos podrían incorporarlo en los convenios colectivos.
- Motivar la creación de Instituciones que puedan difundir más información, ofrecer asesoramiento, etc, acerca del Acoso Psicológico Laboral.
- Finalmente, se recomienda el estudio del Acoso Psicológico Laboral dentro de las empresas privadas, en Venezuela.
- Desarrollar futuras escalas que permitan medir el Acoso Psicológico Laboral con contenidos políticos.

## X. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ◆ Acevedo R , Pineda J y Rivas J (1988) Técnicas de Documentación e Investigación I: Estudios Generales I , (Sexta Edición). Caracas: Universidad Nacional Abierta
- ◆ Acoso Moral o Mobbing en el Centro de Trabajo, (Sin fecha), [Homepage]. Consultado el 3 de marzo 2005 de la World Wide Web: [minidiario.com/cfinanciero/arch\\_nuevasociedad11.htm](http://minidiario.com/cfinanciero/arch_nuevasociedad11.htm)
- ◆ Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud, (2004) [Homepage]. Consultado el 3 de mayo 2004 de la World Wide Web:, <http://www.usmr.ccoo.es/Portada/Mobbing/mobbing1.pdf>.
- ◆ Aguirre, m (2004) Luchar por el Revocatorio. SIC, n° 663,100,103, 141
- ◆ Armas, M. (2004, Marzo 23). Retaliaciones contra firmantes cruzan la frontera de los despedidos. El Universal, p. 12.
- ◆ Asamblea Nacional Constituyente (2002) Ley del Estatuto de la Función Pública Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.522 .
- ◆ Asamblea Nacional Constituyente(2002) Ley del Seguro Social Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.600
- ◆ Asamblea Nacional Constituyente(2002) Ley Orgánica del sistema de seguridad Social Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.600
- ◆ Bardin, L. (1986). El análisis de contenido. Akal Editor: Madrid
- ◆ Belloch, A, Sandín, B y Ramos, F (1995)Manual de Psicopatología .Volumen 2. Madrid: Mc Graw Hill.
- ◆ Calhoun, C, Light D y Keller, S (2000) Sociología (Séptima Edición). Madrid: Mc Graw Hill
- ◆ Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, (2004), [Homepage]. Acoso Psicológico .Consultado el 14 de mayo 2004 de la World Wide Web :<http://www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.htm>
- ◆ Da Corte, M (2005, abril 16) Chavez exigió enterrar “La famosa lista” del diputado Luis Tascón. El Universal, p.p 1-6

- ◆ El Mobbing. Fases del Mobbing, (2004), [Homepage]. Consultado el 17 de marzo de 2004 de la World Wide Web: [www.unizar.es/gine/MB/fases.htm](http://www.unizar.es/gine/MB/fases.htm)
- ◆ Fernandez, A (2005,Abril 24) Cuente su historia sobre persecución política, El Nacional, p.p A-2
- ◆ Fernandez, Loly (2004), Mobbing: el acoso moral en el trabajo [Homepage]. Consultado el 10 de diciembre 2004 de la World Wide Web: [www.mujeractual.com/trabajo/discriminacion/mobbing.html](http://www.mujeractual.com/trabajo/discriminacion/mobbing.html)
- ◆ Fidalgo, Manuel, (2002), Acoso Psicológico en el trabajo “Mobbing” [Homepage]. Consultado el 14 de abril de 2004 de la World Wide Web <http://www.eapc.es/documents/Mobbing.pdf> .
- ◆ Fones, J. (2002). Mobbing: La violencia psicológica como fuente de estrés laboral. Enfermería Global. Consultado en 04 de Marzo de 2005 en [www.um.es/eglobal/](http://www.um.es/eglobal/).
- ◆ France Hirigoyen , M (1999) El Acoso Moral . El Maltrato psicológico en la vida cotidiana .Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- ◆ Garay, J (2001). Legislación Laboral Práctica: Ley Orgánica del Trabajo con Casos Prácticos. Gaceta oficial 5152 Caracas: Ediciones Juan Garay.
- ◆ García, Ana (2000). ¿Mal rollo en el trabajo? Córdalo. Psicología Práctica, 23, 48-52.
- ◆ Gelles, R & Levine A (2000) Sociología con aplicaciones en países de habla hispana (Sexta edición) México: Mc Graw Hill
- ◆ Granda, J. (2004, Junio 11).Denuncia de Zamora paró depidos masivos, El Nuevo País, p.p2
- ◆ Globovision (2004). Funcionarios que practican terrorismo laboral tendrán que responder civil y penalmente por sus actos. [Homepage]. Consultado el 13 de mayo de 2004 de la World Wide Web: <http://www.globovision.com/documentos/cartas.comunicados/2004.03/24/cd/index.php>
- ◆ Hernandez R, Fernandez C y Baptista, P (1992) Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw Hill.
- ◆ Harbison, F & Myers, Ch (1962) La dirección de la empresa en el mundo industrial. New York: Mc Graw Hill.

- ◆ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2004). Mobbing. [Homepage]. Consultado el 21 de Junio 2004 de la World Wide Web: [www.diariodenoticias.com/ediciones/20011217/opinion/d17opi0105.php](http://www.diariodenoticias.com/ediciones/20011217/opinion/d17opi0105.php).
- ◆ Kerlinger, F (1988) Investigación del Comportamiento. Tercera edición. Mc Graw Hill.
- ◆ Lander, I Y López , M (2005) Referendo Revocatorio y Elecciones Egiionales Envenezuela: Geografía Electoral de La Polarización [Homepage]. Consultado el 15 de Junio de 2005 de la World Wide Web: <http://www.venezolano.web.ve/archives/151-Referendum-Revocatorio-el-15-de-Agosto.html#extended>
- ◆ Lascheras, Maria Jose (2004), Acoso Psicológico en el trabajo: diana en la autoestima, [Homepage]. Consultado el 24 de Agosto 2004 de la World Wide Web: <http://diariodenoticias.com/ediciones/20011217/opinion/d17opi0105.php>
- ◆ Lauria, C. (2004, Mayo 21 al 28). Los arrepentidos, Quinto Dia, p.p15
- ◆ Ligth, D. (1991) Sociología. México: Mc Graw Hill
- ◆ Lilla, M. (2000). La legitimidad de la era liberal. Letras Libres. Nov. 2000, 44-46.
- ◆ Lopez, E (2005, Abril 24) A pesar de la fiscalía, continua el único juicio penal por discriminación política, El Nacional, p.pA-2
- ◆ López, V. (2005). Mobbing. [Homepage]. Consultado el 24 de febrero de 2004 de la World Wide Web: <http://usuarios.lycos.es/corruptiontotal/modules.php?name=News&file=article&sid=6>.
- ◆ Lozano, G. (2004). Definición de Entrevista. [Homepage]. Consultado el 7 de junio de 2004 de la World Wide Web: <http://www.psicopedagogia.com/definicion/entrevista>.
- ◆ Luna, M. (2003). Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing). Madrid: Ediciones GPS-Madrid.
- ◆ Medina , O (2005, Agosto 8)Purga laboral , El Universal .Expediente, p.p 2
- ◆ Medina, O (2005, Mayo 8) La Lista Madre, El Universal. Expediente, p.p 2
- ◆ Martín Baró, I (1992) Psicología social de la guerra: trauma y terapia (Segunda edición). El Salvador: UCA Editores.
- ◆ Manzano,A. (2004, Mayo 21 al 28).Mercaderes de la Dignidad, Quinto Dia, p.p28
- ◆ Martinez, E. (2004, Mayo 16).Año y Medio esperando un referéndum, El Universal, p.p4

- ◆ Mobbing (2004). [Homepage]. Consultado el 21 de junio de 2004 de la World Wide Web: [www.diariodenoticias.com/ediciones/20011217/opinion/d17opi0105.php](http://www.diariodenoticias.com/ediciones/20011217/opinion/d17opi0105.php).
- ◆ Mobbing. Acoso Psicológico, (2004), [Homepage]. Consultado el 14 de abril 2004 de la World Wide Web: [www.ugt.es/mobbing/clmancha.html](http://www.ugt.es/mobbing/clmancha.html).
- ◆ Nuria, Victoria (2004) Ser Maltratado en el Trabajo no entra en el sueldo. [Homepage], Consultado el 5 de diciembre 2005 de la World Wide Web: [www.mobbing.un/elcorreo1511.2001.htm](http://www.mobbing.un/elcorreo1511.2001.htm)
- ◆ Olivares, F. (2004, Mayo 23), .Dominio Total, El universal. Expediente., p.p 2
- ◆ Olivares, F. (2004, Junio 06).Perseguido, El Universal. Expediente, p.p 2
- ◆ Olivares, F.(2004, Agosto 8) Purga Laboral, El Universal. Expediente. p.p 2
- ◆ Ortega, Francisco (2004), El Mobbing Laboral. [Homepage]. Consultado el 14 de Mayo de 2004 de la World Wide Web: [www.mobbing.un/archivodeprensa.htm](http://www.mobbing.un/archivodeprensa.htm)
- ◆ Parraga, M (2004, Abril 12) Presión Laboral. Medidas cautelares extenderían a los trabajadores públicos. Ctv espera dictamen del TSJ. EL Universal, p.p 1-14
- ◆ Pabon, M, (2004, abril 14) “Se instaló el Mobbing”, El Mundo, p.18
- ◆ Piñuel, I., Zabala (2001). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Madrid: Editorial Sal Térrea.
- ◆ Real Academia Española (1992). Diccionario de la Real Academia Española. Tomo I y II. 21 ed. Editorial Espasa Calpe: Madrid.
- ◆ Reyes, A (2005, Abril 24) . Afirman que la lista de Tascón fue elaborada con el apoyo del CNE, El Nacional, p.p A-6
- ◆ Rodríguez, N. (2002)Mobbing. Vencer el acoso Moral (Primera Edición). España: Editorial Planeta Prácticos.
- ◆ Rojas A y Armas, M (2004, Marzo 03).Violación viene del sector privado, El Universal, p.p.1-13
- ◆ Rodríguez, P. (2002). Análisis de historias clínicas de estudiantes universitarios con dificultades económicas. Trabajo de Ascenso, Facultad de Humanidades y Educación, UCAB: Caracas
- ◆ Salas, N (2005) Apartheid Discriminación Exclusión Política, Programa transmitido por Globovisión.

- ◆ Salas, Juan Francisco (2001) Una Estrategia empresarial de avanzada tecnología. “El Hostigamiento Laboral” [Homepage]. Consultado el 12 de enero 2005: de la World Wide Web: [www.analitica.com/va/sociedad/articulos/6023053.asp](http://www.analitica.com/va/sociedad/articulos/6023053.asp)
- ◆ Sellanes, M. (2004). Cuando el trabajo no es salud. [Homepage]. Consultado el 27 de Abril de 2005: de la World Wide Web :  
[http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_1087.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_1087.shtml).
- ◆ Selznick, P (1961) Fundamentos de la teoría de la Organización . New York
- ◆ Shafritz J & Albert H (1999) Clásicos de la Administración Pública . F.C.E
- ◆ Thompson, J. Las Metas Organizacionales y el Medio Ambiente
- ◆ Torrico, I. (2004, Mayo 28 al Junio 4). Entre encuestadores te veas, Quinto Día, p.p 26
- ◆ Urquijo, J (2001) Teoría de las Relaciones Industriales De cara al siglo XXI. (Tercera edición). Caracas: Universidad Católica Andrés bello
- ◆ UGT (2004). Mobbing. Acoso Psicológico. [Homepage]. Consultado el 14 de abril 2004 de la World Wide Web: [www.ugt.es/mobbing/clmancha.html](http://www.ugt.es/mobbing/clmancha.html).
- ◆ Vicenzo (2004, Junio 6). La Gente que Firmó, El Universal, p.p1-6
- ◆ Wefer, L (2005, Abril 17) Página Web de Luis Tascón ahora recibirá denuncias de persecución, El Nacional ,p.p A-2

## **XI. ANEXOS**

ANEXO A.- Marco Referencial

ANEXO B.- Carta a Jueces

ANEXO C.- Modelo de Evaluación de Instrumento

ANEXO D.- Valoración de Instrumento

ANEXO E.- Carta de Invitación de Entrevistados

ANEXO F.- Modelo de Instrumento

ANEXO G.- Mensajes ofrecidos por los Entrevistados

ANEXO H.- Folleto Informativo sobre Acoso Psicológico Laboral

ANEXO I.- Cuadro de Resultados de Metacategorías

## ANEXO A.-

### MARCO REFERENCIAL

#### **Cronología de la Recolección de firma y Referéndum Revocatorio Presidencial**

El 10 de octubre de 2002 los partidos políticos Primero Justicia, MAS, Unión y Bandera Roja y las organizaciones no gubernamentales adscritas a la Coordinadora Democrática comenzaron a recolectar firmas a nivel nacional para solicitar la activación de un referendo consultivo en relación a la continuidad del presidente Hugo Chávez en su cargo.

Inmediatamente se desató la polémica entre los factores de oposición y los adeptos al oficialismo en relación a los resultados de un eventual referendo consultivo. Integrantes de la Coordinadora Democrática insistían en que la votación del referendo tendría carácter vinculante desde el punto de vista moral y ante una abrumadora votación en contra del primer mandatario nacional éste debería renunciar a su cargo. Los adeptos al oficialismo catalogaron inmediatamente esta iniciativa como ilegal (Martínez, 2004).

El 4 de noviembre de 2002 se realizó la primera entrega de firmas ante el CNE. En ese momento, Primero Justicia y Súmate<sup>7</sup> consignaron 420 tomos contentivos cada uno de cuatro mil quinientas rúbricas. La comisión verificadora de firmas del CNE decidió revisar – aleatoriamente- 267 tomos para constatar, una a una, las rúbricas.

En diciembre de 2002, los miembros del directorio del Consejo Nacional Electoral designados en mayo del 2000 por la Asamblea Nacional convocaron para el domingo 2 de febrero de 2003 la realización del referendo consultivo. Y luego el 29 de noviembre del 2002 el miembro principal del directorio del CNE Rómulo Rangel explicó que el anuncio realizado por el consejo era “Nulo de toda nulidad porque fue aprobado con los votos de tres integrantes de la directiva; es decir, por mayoría simple cuando se requiere el voto mínimo de cuatro miembros”. (Martínez, 2004).

Posteriormente los diputados del MVR presentaron ante la Sala Electoral del Tribunal Supremo De Justicia un recurso de nulidad ante la convocatoria del consultivo.

El 22 de enero de 2003 la Sala Electoral Accidental del Tribunal Supremo de Justicia declaró procedente el recurso presentado por los diputados del MVR y ordenó al

---

<sup>7</sup> Súmate: organización no gubernamental fue el apoyo técnico y logístico de la coordinadora democrática en el campo electoral para el operativo en la búsqueda de las cifras necesarias para el referéndum revocatorio en el proceso de reparos.



CNE “abstenerse de iniciar la organización de procesos electorales referendarios u otros mecanismos de participación ciudadana en los asuntos públicos, así como suspender los ya iniciados de ser el caso, hasta que no se resuelva la controversia en relación con el número de integrantes de la directiva” (Martínez, 2004).

A raíz de la suspensión del refrendo consultivo, la Coordinadora Democrática busca una respuesta política a través de una recolección masiva de firmas para avalar cuatro peticiones constitucionales:

La opción que contó con el mayor respaldo popular fue la solicitud de enmienda constitucional para reducir el mandato del presidente de la república fue respaldada por 4.426.921 personas.

Los factores políticos se proponen una línea de acción con la petición de referendo revocatorio presidencial entendiendo al mismo como:

“un derecho político que opera como mecanismo para que la población manifieste su voluntad de exigir responsabilidad política a las autoridades electas, cuya consecuencia última es la inhabilitación del mandatario o representante para continuar ejerciendo el cargo público de que se trate. Es un derecho de rango constitucional, que una vez consagrado en un país debe considerarse como un integrante del derecho a la participación en la dirección de asuntos públicos, que es un derecho humano de conformidad con los tratados internacionales en la materia... Venezuela es el único país en que existe con respecto al cargo de Presidente de la República” (Cuevas, 2004).

Adicionalmente, se recogieron firmas en apoyo a los medios de comunicación y PDVSA, para el desconocimiento del presidente y para enviar una carta de solicitud de apoyo a la comunidad internacional.

El 20 de agosto de 2003 la oposición entregó las firmas al CNE después de permanecer resguardadas cuatro meses. El 26 de agosto del 2003, el Tribunal Supremo de Justicia designó a Francisco Carrasquero, Esequiel Zamora, Jorge Rodríguez, Oscar Battaglioni y Sobella Mejias como rectores del Poder Electoral.

El 12 de septiembre de 2003 el directorio del CNE declara que serán invalidadas las firmas recogidas el 2 de febrero, por extemporáneas por anticipadas (es decir, antes de que naciera la titularidad del derecho del referendo revocatorio) y por no contener “los formalismos esenciales” previstos en la Constitución Nacional.

El 17 de septiembre el CNE aprobó las normas para regular los procesos de referendos revocatorios de mandatos, a partir de esto el ente comicial tendría 150 días para organizar una consulta popular. El 18 de septiembre del 2003 se asegura que el referendo revocatorio se realizaría a finales del mes de febrero del 2004. (Maya y Lander, 2005).

El 20 de noviembre del 2003 el CNE sorprendió a los actores políticos con una serie de exigencias para el reafirmazo como: “no se considerará válida la rúbrica que tenga impresiones dactilares mal colocadas, cuando los datos y las firmas de los solicitantes aparezcan repetidos, si no contiene alguno de los datos que se piden, cuando se carezca de la firma o huella, cuando las planillas tengan tachaduras, etc.” Después de esto, el Consejo Nacional Electoral dispuso cuatro días del 28 de Noviembre al 1 de diciembre para que se celebrara la recolección de firmas (Reafirmazo).

El 20 de diciembre del 2003, Súmate consignó en el CNE las firmas recabadas durante el reafirmazo, en ese momento se decide iniciar la revisión de las firmas el lunes 5 de enero de 2004 por la necesidad de otorgar vacaciones al personal del Consejo y prometieron que el 14 de febrero de 2004 se publicarían los resultados. El proceso de reparo se realizó entre el 28 y 30 de mayo del 2004. Si la oposición lograba 525.118 firmas el CNE convocaría el revocatorio el 8 de agosto del 2004, convirtiéndose esto en la cuarta recolección de firmas en año y medio.

Posteriormente, se modificó la fecha del referéndum revocatorio para el 15 de agosto del 2004 y los electores salieron a ejercer su derecho al voto y elegir su futuro. El acto del evento revocatorio discurrió en paz. Largas colas y muchas horas de paciente espera fueron alabadas por la observación internacional como muestra de espíritu cívico.

Todo las personas debían responder a la siguiente interrogante:

**¿Está usted de acuerdo con dejar sin efecto el mandato popular otorgado mediante elecciones democráticas legítimas al ciudadano Hugo Rafael Chávez Frías como presidente de la República Bolivariana de Venezuela para el actual periodo presidencial?**

Se dieron dos opciones de respuesta: 1) No y 2) Sí.

Finalmente el cierre oficial ocurrió a medianoche, aunque algunos centros, sobre todo en sectores populares, continuaron votando. Gracias a la automatización de la

mayoría de los centros, a las 4 de la madrugada del día 16, el CNE pudo emitir su primer boletín oficial en cadena nacional, el presidente del Consejo Nacional Electoral, Francisco Carrasquero, dió a conocer al país los resultados definitivos del referéndum revocatorio presidencial (Maya y Lander, 2005).

Según Carrasquero, el total de votos fue de 9.815.631 de los cuales 9.789.637 fueron los votos válidos y 25.994 los nulos, obtenidos en procesos manuales. La opción del No obtuvo 5.800.629 votos, es decir, el 59,25% de los sufragios mientras que el Sí 3.989.008 votos, equivalentes al 40,74%.

Previamente al Referéndum Revocatorio del 15 de agosto del 2004, se recolectaron más de 2 millones de firmas para poder realizar la convocatoria. Superada esta etapa muchos rumores se escucharon sobre los usos que funcionarios públicos simpatizantes del presidente Chávez hacían de la lista que el diputado Luis Tascón publicó en aquellos momentos. Éstas se hicieron públicas en la página web del diputado Luís Tascón (MVR) de la Asamblea Nacional y usada como arma política contra la oposición.

La publicación de este listado, al parecer ha causado durante un largo tiempo discriminación, por el estado venezolano hacia aquellos que aparecen en esa lista (firmantes del referendum revocatorio) sobre todo en servicios de educación, salud y documentación, a nivel laboral. Una de las consecuencias más notables de ésta discriminación y de la nueva política de estado ha sido el despido masivo de un gran número de empleados públicos en todo el país.

Ejemplos claros de esta situación pueden ser los casos de despidos que fueron publicados por Fernández (2005) en la prensa nacional tales como:

#### Rubén Rivero Carriles

“Fui contratado por la gerencia de Recursos Humanos del Centro Nacional de Tecnologías de Información, adscrita al Ministerio de Ciencia y Tecnología, para optar al cargo de Técnico de Redes. Mi currículo, con los anexos que me acreditan como profesional en Redes Cisco CCNP, fueron positivamente evaluados por el jefe del proyecto Reaccium 2, quien comento que les era difícil conseguir personal con ese perfil y que esperaba que Empezara a trabajar “para ya”, pues me necesitaba, además de explicarme los pormenores del proyecto. Lamentablemente, mi postulación fue revisada por el presidente del CNTI, Jorge Berrizbeitia, quien

verifico mi firma en 2003 y me hizo saber que lo lamentaban mucho pero que, dada la presencia de mi nombre en sus bases de datos, no era posible contratarme. También escuche que es costumbre de ese organismo no ofrecer empleo, bajo ningún aspecto, al “enemigo” y que era preferible dejar el puesto vacante hasta que otra persona, afín al proceso y con credenciales menores, fuese hallada”.

Un comentario semejante es realizado por Marcos Silva Ponce

“Firme para el consultivo, el revocatorio, el Reafirmazo y vote a favor del Si por la salida del Presidente. Tengo años de servicio en la administración pública, 24 años y 3 meses como funcionario de carrera nacional y municipal, y un mes en el Ministerio de Producción y Comercio, como contratado. Teniendo un sueldo menor a 636.000 bolívares y aun amparado por el decreto de inamovilidad, fui despedido por no retirar mi firma. En el año 2000, fui removido por el alcalde de Baruta sin el pago de mis prestaciones y el respeto al tiempo en la administración pública. Todos son iguales. Ahora tengo 60 años y no tengo jubilación.”

Reportes semejantes son realizados por Agustín Díaz. Y Yohimara Mendoza respectivamente:

“En febrero del 2003, luego del paro, quede cesante después de nueve años en una importante empresa transnacional. Ello coincidió con una mala época en el mercado laboral y, aunque tuve varias entrevistas, ninguna llego a concretar un nuevo empleo. Por sugerencia de un conocido, cuyo nombre me reservo, envié a finales del mismo año mi currículum al FIDES. Luego de un tiempo, inquieto porque no me llamaban para entrevistarme, le pregunte por mi solicitud y me dijo con franqueza, pues él trabajaba allí, que como había firmado, pues no podría optar a ese empleo. Es verdad que antes funcionaban los carnets políticos, pero nunca antes hubo tanta segregación y humillación como ahora. Están sembrando algo que, algún día, se devolverá contra ellos.”

“Si bien es cierto no soy la única, sé que hay muchos como yo, que a pesar de ser ejemplares en su trabajo, el hecho de aparecer

en una base de datos que aloja los nombres de más de la mitad de la población venezolana es como tener sida. Soy periodista y labore tres años en el Instituto Nacional de Hipódromos hasta el pasado mes de Noviembre. Sin embargo, renuncié para ir a hacer un curso en el exterior (México). Al regresar en enero a mi país, inicié mi gran búsqueda de un puesto por medio de un amigo, que me indico como hacer para comenzar en la Gobernación del Estado Miranda, donde ingresé el 15 de enero de 2005. Me fue muy bien y empecé a trabajar. Todo estaba bien hasta que un día, después de dos meses de trabajo en la Dirección de Programas Informativos de la Gobernación del estado Miranda, en el Departamento de Prensa, llegó una llamada de Recursos Humanos, a cargo del coronel Francisco Garrido. Al asistir a esta dirección me dieron una carta de rescisión de contrato sin señalar el motivo. Al dirigirme a mi sitio de trabajo, me indicaron que fue que revisaron mi cédula en la base de datos “famosa” y se dieron cuenta que firmé en contra del presidente de la República. Hoy en día estoy desempleada. En la misma semana que yo salí de trabajar por la firma, el Vicepresidente de la República, José Vicente Rangel, declaró que las acusaciones de despidos por firmar eran falsas. Entonces, yo me pregunto; ¿Quién miente? ¿Quién duda que en este país están botando por firmas?”

Y otros casos como los de:

#### Hilda Thaireaux Otamendi

“Resido en la ciudad de Calabozo en el estado Guárico, de profesión TSU en Administración de Empresas Agropecuarias, especialista en Gerencia Empresarial. Entre el 21 y el 25 de febrero observé en periódicos nacionales y locales la solicitud de personal para formar parte de un grupo de consultores del ministerio para la Economía Popular (Minep), que se encargarían de asesorar a las cortes de lanceros graduados de la Misión Vuelvan Caras en la realización de los proyectos financieros a través de la figura cooperativa. Acudí al INCE en Calabozo e introduje mi currículum. El lunes 7 de marzo recibí la llamada telefónica desde la ciudad de San Juan de los Morros de Diana López, coordinadora del Consejo Técnico Regional del Minep, para notificarme que había sido seleccionada. Participe en la

inducción del trabajo junto con el resto del grupo de consultores contratados y al terminar estos cursos comenzó mi labor en las instalaciones del INCE en Calabozo. Trabajé la Semana Santa completa. El lunes siguiente se me informó que un integrante del Consejo Técnico Regional del Minep, German Salazar, quería hablar conmigo. Acudí a reunirme con él y me notificó que había recibido órdenes de sus superiores para participarme que estaba fuera de mi puesto porque mi firma aparecía en las listas correspondientes a la solicitud del referéndum revocatorio”

### Pedro Rodríguez

“Soy medico especialista en Medicina Interna y Terapia Intensiva, con postgrado en Sao Paulo y profesor universitario de pregrado. Fui contratado en octubre de 2003 para trabajar como médico internista en el Ipasme de Valencia, estado Carabobo, en el horario comprendido entre 7:00 am a 1:00 pm, además de desempeñar la jefatura de médico interventor en la junta de incapacitación de los afiliados y jubilación. Fui despedido en abril de 2004 por haber firmado por el referéndum revocatorio contra Hugo Chávez (planilla A01348583, renglón 8), aunque soy primo de Jesús Álvarez, presidente del Ipasme; quién me sugirió retirar mi firma a través de un documento dirigido a Luis Tascon, para continuar en el sitio de trabajo antes mencionado, cargo que obtuve a través del doctor Ernesto Téllez, director del Ipasme en Valencia, por meritos profesionales. PD: no pertenezco a ningún partido político.”

De manera general, se percibe en las historias redactadas anteriormente, el acoso psicológico laboral a partir de la presión constante que hubo sobre estas personas para retirar sus firmas a cambio de permanecer en sus trabajos y se mantiene latente la discriminación política en la búsqueda de empleo. Más cercanamente puede ser reflejado a continuación en casos como los comentados por Oscar Medina (2004):

“ Los empleados del Fondo de Garantía de Depósitos y Protección Bancaria fuentes internas confirman que sufrieron un drama colectivo desde que el Presidente de la Institución... luego de los procesos de referéndum revocatorio comenzara “una campaña de terrorismo laboral que derivó en la penosa situación

de empleados calificando a sus compañeros en una lista según sus grados de fidelidad o rechazo al proceso, en el fortalecimiento de círculos bolivarianos internos y en la consecuente purga de indeseables: la plana gerencial completa (20 personas) y poco más de 60 empleados de distintos rangos”.

Además Oscar Medina (2004) resalta que algunos despedidos confirman que”...se mandó a colocar imágenes del venerado Chávez en pasillos y espacios gerenciales... además a los botados los han sustituidos por personas que andan con insignias del NO. Hay mucho proselitismo político dentro de la institución. En la sede hacen reuniones y no convocan a quienes estamos en la lista por haber firmado. Es como si no existiéramos, pero hay una gran presión psicológica.”

Por otra parte Oscar medina (2004) comenta que el abogado constitucionalista y especialista en derecho laboral Tulio Álvarez se ha encargado de atender demandas de cientos despedidos por sus opiniones políticas, él estima que sólo en los tribunales del área metropolitana se procesan más de 2000 casos, que haciendo una proyección podrían haber unos 25 mil despedidos, distribuidos en 7 tribunales Superior Civil Contencioso Administrativo en Caracas.

“Según Antonio Suárez Presidente de la Federación Nacional de Empleados Públicos (Fedeunep) “desde octubre del 2003, cuando el CNE anunció la realización de firmas para el revocatorio en el mes de noviembre de 2003, acudieron a la defensoría del pueblo y al CNE a denunciar la campaña de intimidación laboral que se había iniciado en las dependencias públicas para coartar la participación en el evento de la oposición. El CNE apenas emitió un comunicado advirtiendo a los patrones públicos y privados que no se podía ejercer presión sobre los trabajadores, pero eso no tuvo ningún efecto para detener la ola de amenazas y despidos”. La fase de los despidos se inició mucho antes, en febrero de 2003 cuando se publicó la página Web del diputado Luis Tacón. Señala además que es en la etapa de los reparos cuando se agudizan los despidos en todos los ministerios contra los funcionarios de libre nombramiento y contratados como medida ejemplarizante a los funcionarios de carrera o fijos” (Oscar Medina , 2004)

En la víspera de los reparos el gobierno asegura Oscar Medina (2004) se inició una campaña de amedrentamiento, a través de llamadas a los jefes de los funcionarios, para que retiren sus firmas, pero esto no surtió efecto, pues fueron pocos quienes reconsideraron su opinión. Es cuando pasa la fase de los reparos cuando aumentan los despidos. El gobierno se daba a la tarea de presionar a los trabajadores a que asistieran a las marchas y eventos del oficialismo.

Por otro lado, existen casos que llegaron a juicios y fueron publicados en prensa nacional por López (2005) donde se afirmaba que tres ex funcionarias de un instituto autónomo del sector público habrían sido despedidas por el presidente del instituto por haber avalado con sus firmas la solicitud del referéndum revocatorio del mandato del presidente Hugo Chávez.

Con el respaldo del Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos y el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello, ejercieron una acción de amparo a sus derechos constitucionales al Tribunal 4º Laboral.

Además “el 27 de mayo de 2004, las tres ex funcionarias habían denunciado ante la Fiscalía General de la República la presunta comisión de una serie de delitos que se habrían repetido indefinidamente en muchos organismos públicos, mediante diversas formas de presión contra quienes son identificados como miembros de la oposición.” (López, 2005)

Las ex funcionarias expusieron en su denuncia. en el artículo de Lopez 2005 lo siguiente: “los funcionarios que ejecutaron el despido trataron de incidir para que algunas de nosotras cometiéramos un fraude electoral de afirmar que no habíamos participado en el proceso, para que procediéramos luego a retirar la firma en el momento de los reparos a la solicitud de convocatoria a referéndum, y con ello obtener a cambio la posibilidad de continuar en el empleo”,

López (2005) escribe en su artículo que una de las ex empleadas también señaló ante la Fiscalía lo que sigue a continuación:

“De las 22 personas que trabajaban en [el instituto público] para el momento del despido, las cuatro personas que solicitamos el referéndum revocatorio presidencial fuimos despedidas. Sin



embargo, [un compañero], en comunicación telefónica que sostuvimos el 23 de abril, cuando lo llamé para ratificar las impresiones que tenía sobre su despido, efectivamente le entregaron su notificación, pero se quedó laborando en el [Instituto]. Él me corroboró que se quedaba en función del desconocimiento de la firma que posteriormente realizaría, ya que él tenía 72 años, problemas de salud y la responsabilidad sobre una de sus nietas, a quien debía pagarle un colegio privado. También me señaló que él nunca pensó que lo iban a despedir, pero que ya todo estaba arreglado para que se quedara”

Por su parte, Weffer (2005) publicó un artículo en prensa nacional en el que comenta que el diputado Luis Tascon no se arrepiente de haber publicado en su página Web la lista de quienes firmaron en contra del presidente Hugo Chávez para convocar el referéndum revocatorio. A pesar de que muchas personas que parecen allí incluidas han sido estigmatizadas por este hecho, el parlamento asegura que su intención no era propiciar una cacería de brujas. En el mismo artículo Tascón comenta:

“yo lo que hice fue presentar esta lista que ya era pública. Mi intención jamás fue perseguir a nadie ...de hecho yo saqué la lista de mi página el 16 de Agosto del año pasado, porque la verdad no tenía sentido su presencia luego de celebrado el proceso de consulta” señaló. De hecho, Tascón asegura que hace cuestión de un mes le envió una carta a Hugo Chávez en la que se daba cuenta de casos de persecución política que habían sufrido algunas personas por haber estampado su rubrica en contra del jefe de Estado: gente a la que no se le daban documentos, que retardaban los trámites, que le negaban la posibilidad de trabajar”

Ahora, después que el primer mandatario invitara públicamente a sus seguidores a “enterrar la lista de Tascon” el diputado decidió convertir su página Web en un receptáculo de denuncias en contra de los funcionarios que la utilizaron como un arma de presión”

## **PAGINA WEB DE LUS TASCON AHORA RECIBIRA DENUNCIAS DE PERSECUCION**

Por Edgar Lopez. El Nacional

El diputado Luis Tascon no se arrepiente de haber publicado en su página Web la lista de quienes firmaron en contra del presidente Hugo Chávez para convocar el referéndum revocatorio. A pesar de que muchas personas que parecen allí incluidas han sido estigmatizadas por este hecho, el parlamento asegura que su intención no era propiciar una cacería de brujas.

“yo lo que hice fue presentar esta lista que ya era publica. Mi intención jamás fue perseguir a nadie ...de hecho yo saque la lista de mi pagina el 16 de Agosto del año pasado, porque la verdad no tenia sentido su presencia luego de celebrado el proceso de consulta” señalo. De hecho, Tascon asegura que hace cuestión de un mes le envió una carta a Hugo Chávez en la que se daba cuenta de casos de persecución política que habían sufrido algunas personas por haber estampado su rubrica en contra del jefe de Estado: “gente a la que no se le daban documentos, que retardaban los tramites, que le negaban la posibilidad de trabajar”

Ahora, después que el primer mandatario invitara públicamente a sus seguidores a “enterrar la lista de Tascon” el diputado decidió convertir su pagina Web en un receptáculo de denuncias en contra de los funcionarios que la utilizaron como un arma de presión”

Cuando se le pregunto si estos señalamientos no eran extemporáneos, afirmo que el los ha hecho desde hacia un tiempo, y además en entrevistas de radio y televisión.

## APARTHEID DISCRIMINACION EXCLUSION POLITICA

### Por Nathaly Salas Guaithero. Globovisión

En el pasado mes de noviembre, tanto oficialismo como oposición organizaron y participaron en un proceso de recolección de firmas. El objetivo era solicitar el revocatorio de mandato contra algunos diputados de la asamblea nacional y contra el presidente Hugo Chávez Frías. Cabe destacar que este proceso fue supervisado y reglamentado por el propio Consejo nacional Electoral.

Y es que hasta el primer mandatario estampo su huella y su firma, como cualquier venezolano, haciendo uso de sus derechos constitucionales. Resulta ahora que por defender esos mismos derechos de la Carta Magna, muchos venezolanos han sido amedrentados, obligados a retirar su firmas y hasta despedidos de sus trabajos.

De fiesta democrática se ha convertido en una pesadilla; y es q varias son las denuncias consignadas sobre una supuesta persecución política a las personas q firmaron. La Confederación de Trabajadores de Venezuela, maneja hasta el momento cerca de 900 denuncias que han sido debidamente documentadas y consignadas ante los órganos competentes.

Este grupo se clasifica en base a 3 criterios diferentes

Despido propiamente dicho

Traslado del cargo ocupado

Amenaza o amedrentamiento

Textualmente el **Art. 87** establece:

“toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizara la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho (...)”

Esto es sencillo de entender. Veamos ahora el **Art. 89** que es quizás el más explícito:

“el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras (...)”

Pero es aun más directo en sus numerales 4 y 5:

**Numeral 4:**

“toda medida o acto del patrono o patrona, contrario a esta constitución es nulo y no genera efecto alguno”.

**Numeral 5**

“se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, sexo o credo o por cualquier otra condición”.

Más clara no puede ser la reina de las leyes en Venezuela

**Carlos Vechio, Abogado Constitucionalista, opina:**

“Es una violación clara al derecho de participación política que tienen todos los venezolanos en los asuntos públicos, donde, por cierto, el estado ha estado en la obligación de garantizar el ejercicio de estos derechos. De manera que cuando estas denuncias que se han hecho en lugares públicos; su foto, su nombre; donde hay coacciones a estas personas, hay una violación a sus derechos, a su vida privada a su reputación, su honor, que lo establece claramente la Constitución”.

**Juan Carlos Prorisquez, Abogado Laborista, opina:**

“Cuando tu tienes un trabajador prestando servicios en una empresa, bien sea sector privado o sector público, él sigue siendo un ciudadano, lo llaman el ciudadano trabajador, con todos los derechos que la constitución le consagra. Tú no pierdes tus derechos de ciudadano por ser empleado de nadie, y de hecho, al no perderlos, tú tienes derecho a ser protegido contra cualquier tipo de discriminación que tu creas que has sido objeto, con

ocasión de alguna razón que la ley prohíbe. Despedir a alguien o amedrentarlo en su trabajo, por razón de su ideología política, es completamente inconstitucional, bien lo haga el sector público o privado”.

**Maria Cristina Iglesias, Ministra del Trabajo, opina:**

“yo quiero decir categóricamente que esto no está permitido, es más, estamos obligados todos los funcionarios públicos en jerarquía a cumplir y hacer cumplir estos derechos. Ningún trabajador público o privado puede ser discriminado o amenazado, por razón de su credo o de su condición política”.

A continuación se muestran las denuncias públicas, realizadas por trabajadores despedidos

**Margaret Mijares, despedida Hospital Pérez Carreño:**

“Mi nombre Margaret Mijares. Yo soy suplente del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales; estaba trabajando actualmente en el Hospital Pérez Carreño. Lo mío fue algo como de película. Un día apareció una lista puesta en la cartelera del hospital, de la Dirección, donde salíamos todas las personas que habíamos firmado. Nadie nos supo decir para qué, por qué, ni quién la puso; todavía a estas alturas no sabemos quien la puso en la cartelera de la Dirección, ni para qué, ni con qué motivo, ni qué fin. Lo que faltaba era mi foto, salía mi nombre completo, mi cédula de identidad, mi dirección y mi huella”.

Margaret tenía 10 meses trabajando como suplente en el departamento de historias médicas. Quedo desempleada, con 2 hijos que mantener. Ahora vive con la ayuda de su madre.

Margaret agrega:

“Yo no creo haber hecho mal, todos tenemos una manera de pensar y yo no simplemente lo hice para ganarme la gloria, simplemente no estoy de acuerdo, como muchas otras personas, y firme porque hay muchas cosas que no me gustan, muchas cosas con las que no estoy de acuerdo. Y no es nada más lo que está pasando en el país, es el

mismo hospital. Yo voy allí a diario, ese es un hospital donde no hay nada, donde uno trabaja con las uñas.

Las personas se han retractado por ese mismo miedo, del cargo de que si no retiraba la firma, o que si no se retractaba no la iban a llegar cargo, de que era mejor tomarse mejor las cosas con calma, de no meterse en la política, de quedarse callado, de que no opines, porque si dices muchas cosas no te van a dar el cargo.

Yo lo tome como que “ya sabemos que firmaste, ya sabemos quienes son y quienes no son” así yo lo tome. Uno tiene que molestarse, y la única manera de reclamar nuestros derechos es esa; entonces porque no ejercerla, porque el miedo”.

### **Mabel Ettetdgui, Despedida del CNE**

“Mi nombre es Mabel Ettetdgui, yo soy odontólogo. Trabaje hasta el día 26 de marzo en el Consejo Nacional Electoral como odontólogo. Era el único odontólogo que había en el consejo. Mis funciones eran administrativas, no clínicas. El 26 de marzo a las dos y media de la tarde aproximadamente, me llego la remoción firmada por el presidente del Consejo, el doctor Francisco Carrasquero; y simplemente alegan que mi cargo de odontólogo, es un cargo de libre nombramiento y remoción; que todos sabemos que esos son cargos de confianza. En el último mes en la dirección donde yo trabajaba, que era la Dirección de Personal hasta que yo salí el 26 de marzo, habían ingresado 3 personas, familiares directos del presidente del Consejo Nacional Electoral. Ellos saben que yo soy de oposición, que no estoy con el proceso, y por supuesto firme en el reafirmazo porque si, aunque hubo amenazas antes del reafirmazo; amenazas de pasillo donde nos decían “mira que te quedes tranquila que fulano dijo no te van a votar, pero eso si, que no vayas a firmar “. Una vez que llego esta nueva directiva, pues yo dije que yo firmaba, porque primero era mi patria, primero eran mis hijas, mi familia, y luego era un cargo eventual que podía tener en este momento...”

Y por esa convicción es que esta ciudadana venezolana, casada, con dos hijas, después de más de 5 años en su cargo en el Consejo Nacional Electoral, tuvo que dejar de trabajar

“...este terrorismo laboral que se ha presentado desde que esta nueva directiva es realmente impresionante. Llegar todos los días a trabajar y empezar ese rum rum “llegaron

2 remociones” parece que hoy sale fulano” “hay 3 de tal dirección en la lista” “que me la entregan es a las 3 y media de la tarde que sea la hora que la gente se esta yendo, para que no haya ningún saperoco”.

### **Rodney Castro, despedido Hidrocapital, cuenta:**

“Mi nombre es Rodney Castro. Hasta el 18 de marzo me desempeñe como analista comercial en Hidrocapital. Ese día me entregaron una carta notificándome q prescindían de mis servicios depuse de 2 años 9 meses, sin ningún motivo de orden laboral. La carta me la entrega una persona que no era superior mío. Entre el Gerente Corporativo Carlos Silva y yo existían 4 supervisores de jerarquía intermedia. Los días antes del reafirmazo se había amenazado al personal de Hidrocapital y se habían hecho unas reuniones para que la gente no firmara en el reafirmazo solicitando el revocatorio del presidente. Es lamentable que la administración de Jacqueline Farias, que desde el punto de vista gerencial había sido tan buena, se haya embadurnado, haciendo un acto fascista, porque no tiene otra calificación, que perseguir a la gente por ejercer un derecho constitucional. Mi derecho yo no los discuto con nadie, es mi derecho y yo lo ejercí, pero sabíamos que esa iba a ser la actitud ellos y bueno...”

Cuenta Rodney Castro, además, que muchas horas extras hechas con tenacidad y cariño no le solicitaron que se retractara de su firma, pero dice que la presión era continua hasta que llego el momento de su despido:

“...por ejemplo cuando había actividades de la oposición ellos mandaban un correo interno, diciendo que asistir a eso era promocionar el sabotaje, que si una empresa de servicios, que no se podía asistir a eso, pero cuando venia la contra marcha o la contra actividad del gobierno, ellos invitaban a los empleados de Hidrocapital a participar a esas actividades. Si tú eres una empresa de servicios para cuando hay actividades de oposición, también eres una empresa de servicios y no política para cuando hay actividades del gobierno. Pero allí invitaban a asistir a las actividades del gobierno, habían autobuses, había toda una actividad principalmente promovida por esta persona que me entrego la carta, Carlos Silva, que es el Gerente de Comercialización.

Por haber firmado no siento miedo, yo siento miedo en lo que puede seguir, en lo que puede pasar en nuestro país si este señor sigue gobernando. El problema es que no nos están permitiendo trabajar porque hicimos ejercicio de un derecho constitucional”.

Y a pesar de que denuncias como estas se han hecho publicas, voceros del gobierno siguen manejando su propia versión

**Aristóbulo Isturis, Ministro de Educación**

“(…) absolutamente falso...eso se llama manipulación. Aquí no he botado a nadie...que me digan el nombre de un despedido en el ministerio de educación (...)”

**Juan Carlos Campos, despedido Ministerio de Educación:**

“Mi nombre es Juan Carlos Campos. Hasta el 26 de marzo trabajé en la oficina de Auditoría Interna del Ministerio de Educación. Estuve desde septiembre del 2000... aproximadamente 3 años y medio. Fui despedido en esa fecha aun cuando en el papel de mi despido, de mi remoción no sale el porqué. Toda esta situación se ve, digamos...aparece una vez que se da el proceso de las firmas. Mi jefe que es el jefe de la oficina de Auditoría Interna me llamo. Tuvimos una conversación donde hablamos básicamente del porqué firme o no firme y, posteriormente a eso, un mes después, se da la remoción. Le dije, exactamente, que yo no era única y exclusivamente funcionario del ministerio de educación, yo era mas que eso, yo era ciudadano de un país, que no me gustaba lo que estaba viendo...”

En su carta de despido no hubo alegatos. Los rumores le dijeron a Juan Carlos que podría ser porque, desde ese momento, al parecer su cargo era de simple nombramiento y remoción.

“...Cuando uno revisa la Ley del Estatuto de la Función Pública, creo que es el Art. 19, no lo recuerdo con exactitud, señala cuáles son los cargos de libre nombramiento y remoción y mi cargo, en este caso era de contralor delegado, que es el que aparece... es mi cargo, digamos, no aparece ni como equivalente de lo que representa los cargos de libre nombramiento y remoción, en lo que aparece en la Ley del Estatuto de la Función Pública.



Durante estos 3 años y medio, tres veces hubo cambio del cargo del Contralor Interno y hubo cambio del ministro en una oportunidad, y en ninguna de esas oportunidades yo fui removido... y que hubiese sido unos momentos precisos e idóneos para que esa mi remoción se hubiese dado, sin embargo, no se da. Mi remoción se da a partir de que aparece las firmas en la pagina de Luis Tascon”.

EL Ministerio de Educación Superior tampoco se quedo atrás:

**Jesús Gómez, despedido Ministerio de Educación Superior:**

“Mi nombre es Jesús Gómez, tengo 34 años, de profesión odontólogo, con mas de 10 años de graduado y de ejercicio tanto a nivel privado como a nivel publico. Me desempeñaba hasta el 12 del mes de febrero de este año como odontólogo del Instituto Universitario de Tecnología del Oeste Mariscal Sucre, ubicado en la Parroquia San Juan. Ahí desempeñaba funciones de tipo clínico y administrativo, como cualquier odontólogo puede ejercerlo en un cargo de esas características, porque es un cargo clínico asistencial. En el mes de diciembre, se escuchaba y se rumoraba mucho que iban a haber muchos despidos si la gente firmaba, o se escuchaban comentarios como “va a haber una botason terrible” como amenazas, pero ninguna amenaza iba dirigida a alguien en particular, sino solamente en pasillos y lo escuchabas a veces hasta de jefes inmediatos. Para mi fue una sorpresa que me presentaran una carta donde me decían que prescindían de mis servicios por razones de índole presupuestaria, si eso fuese cierto, no hubiese entrado a trabajar otro odontólogo en el mes de octubre. Yo estoy aquí denunciando estas situaciones porque según se ha dicho, todos estos casos son mentira. Ellos me entregaron la carta sin ningún tipo de notificación; no me dijeron “mira te despedimos”” trabaja un preaviso”, nada, solamente me presentaron la carta “hasta este día trabajas”. No existe ninguna otra razón sino manifestar su derecho a pensar, su derecho a decidir y solicitar un referéndum revocatorio que es un derecho constitucional, por eso...”

Dice que varias personas pasan en la actualidad personas por una situación similar a la suya. A quienes no han despedido aun, los presiones para provocar sus renuncias.

“...existen casos de mayor ensañamiento en el instituto, pero son casos que a su debido tiempo también harán lo mismo que estoy haciendo aquí. Le sacaban el escritorio, le pusieron una persona que no tenia nada que ver con el área que estaba desempeñando al

lado como para que la vigilaran. Tanta fue la presión que lamentablemente ella tuvo un aborto, producto de la presión; pero por los momentos sigue trabajando allí. Cuando estas cosas suceden uno se preguntan ¿tendremos que vivir con miedo toda la vida? Porque uno siente una profunda tristeza, pero no por haber perdido el cargo, la tristeza que no siente es por la patria, por el futuro de los niños, por el país, porque qué nación le podemos dejar cuando lo importante para valorar el trabajo de una persona no es su capacidad humana, su dignidad, o su vocación de servicio, o su capacidad profesional, sino simplemente por una adherencia política, un pensamiento político”.

Los tiempos actuales para muchos son de triunfo, para otros sigue la lucha. Con la esperanza de que todo pasa, muchos venezolanos continúan en el largo y tortuoso camino que significa ver florecer la justicia en nuestro país; y es que definitivamente sin importar las preferencias políticas, la balanza debe equilibrarse.

**Jose Gregorio Correa, Abogado Constitucionalista:**

“Es un hecho social. Su actuación dentro de la sociedad depende del trabajo. El Estado debe fomentar el trabajo. El Art. 299 de la Constitución habla del desarrollo socio económico de la Republica Bolivariana de Venezuela. En este Art. se habla de que el Estado y la iniciativa privada actúen en forma conjunta para el desarrollo y creación de nuevas fuentes de trabajo, de nuevas fuentes de empleo. Y ¿en presencia de qué estamos? estamos en presencia, cada día, de empresas que cierran, trabajadores que son botados a la calle, gente que todavía no ha cobrado sus prestaciones sociales”.

**Carlos Vechio, Abogado Constitucionalista:**

“Todos estos despidos, que tengan razones políticas porque el trabajador firmo son nulos, y no producen ningún efecto porque son ilegales y requieren la protección del Estado venezolano”

**Juan Carlos Prorisquez, Abogado Laborista:**

“¿Qué significa que es nulo? Significa que el trabajador tiene que ampararse, ir a solicitar un amparo, porque la solución jurídica acá yo no creo que sea la denuncia ante en la Inspectoría del trabajo, yo creo que el remedio jurídico es que la persona pida un amparo ante los tribunales del trabajo, diciendo que le están violando su garantía de la libertad del trabajo, su derecho al trabajo, que esta previsto en la Constitución”.

Pero el gobierno en algunos casos, cuenta su propia historia

**Aristóbulo Isturis, Ministro de Educación:**

“(…)hay cargos de confianza. Yo no voy a tener un Director de Administración. que este conspirando contra el gobierno(…)”.

**Juan Carlos Prorisquez, Abogado Laborista**

“yo creo que hay una confusión tremenda en la gente que dice eso. Realmente hablando, los trabajadores de confianza, como los trabajadores de dirección, como cualquier tipo de trabajador, todos tienen los mismos derechos constitucionales. La constitución no segrega y dice “tales trabajadores por tener cargos gerenciales o tener cargos de confianza, no va a estar protegidos por la ley”. Todos están protegidos por la ley...”

**Aristóbulo Isturis, Ministro de Educación:**

“si, si, si los cargos de confianza son distintos en todas partes del mundo”

**Juan Carlos Prorisquez, Abogado Laborista:**

“...yo creo que hay un error, cuando se afirma que un empleado publico trabaja para un partido político, o por un presidente de turno. Los empleados públicos realmente trabajan para la nación, para el Estado, para la Republica. De hecho en la historia

venezolana tu ves que ha habido cambios de régimen, cambio de presidente, y los empleados públicos se mantienen”

Las recomendaciones de los expertos ante esta situación:

**Carlos Vechio, Abogado Constitucionalista:**

“...primero documentar todo esto, con declaraciones emitidas por los funcionarios públicos, que como saben son hechos públicos notorios comunicacionales a expresiones de algunos ministros, cualquier declaración que se haya dado en prensa, cualquier documento que ellos tengan, testigos que hayan presenciado estos actos, y algo importante, yo creo que ellos tienen que agruparse entre todos, creo que hay dejar documentadas las denuncias a través, por ejemplo, de la Defensoría del Pueblo, aunque no pase nada, pero es una forma de documentar que hay esa denuncia, porque se ha dicho que no hay nada en los organismos públicos; igualmente en las inspectorías del trabajo”

**Juan Carlos Prorisquez, Abogado Laborista:**

“yo realmente creo que la solución es un amparo, es un derecho constitucional, y cualquier juez del trabajo debería ampararte, sea quien te discrimine. La presión internacional es siempre efectiva. Acudir a la OIT y poner denuncia con base en violaciones constitucionales por despido masivo o el despido que sea, siempre hace una presión desde el punto de vista internacional; pero un organismo internacional, por ejemplo la OIT, no puede ordenar el reenganche de un trabajador que sea despedido por razones políticas, porque eso es un asunto que básicamente tiene que decidirse acá en Venezuela, ante los tribunales venezolanos, que yo creo la justicia venezolana podrá decir si el despido fue discriminatorio, o no”.

La respuesta final a este nuevo episodio de los venezolanos, quizás sólo Dios la sepa. Hasta ahora las autoridades venezolanas han hecho caso omiso a la mayoría de estas denuncias, sin embargo, pocos han corrido con la suerte del reenganche en sus puestos de trabajo. Lo cierto es que ¿cómo puede prosperar un país donde la impunidad sea la regla?. Definitivamente tendremos que esperar a que el mañana nos muestre nuevos y correctos horizontes

## ANEXO B.-

Caracas, 15 de Marzo de 2005

Sr. XXX  
Presente.-

Tenemos a bien dirigirnos a usted en la oportunidad de contar con su participación como juez evaluador de una escala que va ser utilizada en una entrevista semi estructurada aplicada a una muestra de individuos despedidos del sector público que han sufrido de Acoso Psicológico laboral por tendencia política, entendiéndose para los fines de la investigación Acoso Psicológico (Mobbing) como:

*“ Según Leymann es una situación en la que una persona o en raras ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media de 1 a 6 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 el lugar de trabajo”.*

La evaluación de la escala tiene como finalidad la búsqueda de la viabilidad, validez y confiabilidad de un instrumento de medición que logre obtener los datos deseados de las variables que se quiere investigar en la elaboración de una tesis para optar a la Licenciatura de Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello titulada **¿Cuáles son las características psicosociales de los despedidos del Sector Público, que han sufrido de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) en Venezuela. 2003-2005?**

Agradecemos de antemano toda la ayuda que nos pueda ofrecer

Atentamente,

Maribel Goncalves

Jessica Gutiérrez

Tesista

Tesista

**ANEXO C.-****EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Quisiéramos conocer su opinión y su evaluación a un instrumento metodológico que va ser aplicado en una entrevista realizada a despedidos del sector público que han sufrido acoso psicológico laboral (mobbing) para medir características sociales y psicológicas con la finalidad de realizar una tesis de grado. Agradecemos su sinceridad y su tiempo.

1. ¿Cuánto cree usted que los items de la entrevista permite obtener información acerca del mobbing?

Mucho \_\_\_\_

Poco \_\_\_\_

Deficiente \_\_\_\_

Explique:

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Cómo percibe la redacción de los items son explícitos o no? Explique

---

---

---

---

---

---

---

3. ¿Existe algún elemento que pueda quedar fuera de los items? ¿Cuál y Por qué?

---

---

---

---

---

---

---

4. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar el instrumento?

---

---

---

---

---

---

---

---

5. ¿Qué le agregaría a la entrevista?

---

---

---

---

---

---

---



## ANEXO D.-

PREGUNTAS DE EVALUACION DE INSTRUMENTO	CçLAUDIA PEÑA	CRISTINA PERÉZ	MARIA GABRIELA CUEVAS	JUAN CARLOS ROMERO
<b>¿Cuánto cree usted que los ítems de la entrevista permite obtener información acerca del mobbing?</b>	Depende de la profundidad de la entrevista con preguntas abiertas en la pregunta 2.	No manejo Investigaciones del mobbing cualitativas de modo que no estoy segura de que las preguntas logren cubrir todas las áreas. Pienso que es posible que sea necesario hacer preguntas más específicas. Es posible determinar: -las áreas de maltrato. -tiempo de maltrato	Como conversamos, sería bueno acompañar la encuesta de descriptores sobre lo que es el acoso psicológico, pues pueden haber elementos que hubieran estado presentes, pero que las personas no los relaten a sus respuestas a las preguntas abiertas.	A pesar del título del trabajo, entiendo que se desea estudiar las consecuencias del mobbing. A partir de esto considero que es relevante indagar el impacto del acoso más allá del despido
<b>Cómo percibe la relación de los ítems son explícitos o no? Explique</b>	Hay una mezcla. Los de la parte 1 la mayoría son explícitos excepto capacitación.	en la pregunta 3 es el centro “diferencia” antes-después pero le podrías hacer subpreguntas más específicas. Creo que la última pregunta creo que no aporta nada al conocimiento al maltrato, más bien se aproxima a los efectos posteriores.	Mi respuesta guarda relación con la respuesta de la pregunta 1 , es decir, puede ser más explícitos	Todos los ítems son bastante claros. Solo sugeriría a) nº3: tal vez pudiera intentarse simplificarlo (por ejm: a partir del período de recolección de firmas... ¿sintió diferencias en su entorno laboral? Describalas) b) nº5: luego de haber vivido lo descrito, cuales son las expectativas sobre el futuro.
<b>Existe algún elemento que pueda quedar fuera de los ítems? ¿Cuál y Por qué?</b>	¿Cómo mediran la recurrencia de la violencia?. No hay ningún ítems referido	En una extensa revisión de la literatura, desde el Bullyng, hasta el mobbing, colocar ítems de amenazas al estatus personal, amenazas al estatus laboral,	No veo suficientemente reflejados en los ítems aspectos que permitan conocer las características psicológicas de los entrevistados y este es un elemento que se incluye en	No está muy claro para mi porque preguntar en el ítems 3 diferencias entre otros compañeros

	a este aspecto.	desestabilización, presión, trabajo extra, aislamiento.	el título de tesis.	
<b>Qué recomendaciones daría para mejorar el instrumento?</b>	Específicas en la parte dos: eficiencia pregunta 2, algunas diferencias pregunta 3.	Discutir los instrumentos previos que determinan si es posible hacer quizás una general como esta y luego cuyo objetivos sean más específicos.	Hacer más explícitos los ítems, revisar el título de la tesis, y en caso de que se quiera mantener, incorporar ítems que permitan medir, las características psicológicas de los entrevistados, y hacer énfasis en cómo fue el acoso psicológico vinculado a la participación en las fases del referéndum revocatorio. Lo que implica una afirmación previa que es importante, que se esté documentando igual que <b>hubo</b> acoso psicológico.	Están implícitas en mis otras respuestas.
Qué le agregaría a la entrevista	Agregar nivel de instrucción a la parte 1	Ver argumentos anteriores.	Pienso que una pregunta que de cuenta del grado de satisfacción con el grado de trabajo, que llegan a tener las personas podrían ser: si usted tuviera la posibilidad de hacer justicia y lograr ser reincorporados a su puesto de trabajo lo haría? Qué situaciones cree tendría que enfrentar.	Después del ítems tres, agregaría uno sobre las consecuencias de haber vivido, estas ·diferencias” después de la recolección de firmas en el plano moral, emocional, etc.

**ANEXO E.-****INVITACION**

Tenemos a bien de dirigirnos a usted, en la oportunidad de contar con su participación para la elaboración de nuestra Tesis de Grado, para obtener el título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello.

Su aporte podrá realizarse a través de una entrevista, con una serie de preguntas abiertas, donde se busca información acerca de su experiencia laboral antes, durante y después del proceso de recolección de firmas para la petición del Referéndum Revocatorio presidencial del mandato de Hugo Chávez Frías.

El objetivo de esta investigación va más allá de ser despedido del Sector Público por tendencia política. Se busca analizar los efectos tanto positivos como negativos (en lo social, psicológico y económico) para las personas que pasaron por esta situación.

La entrevista se realiza de manera anónima, y cualquier información que no quisiera que fuese revelada por nosotros, será modificada por su propia seguridad.

Toda información que nos pueda proporcionar será muy bien recibida y útil para la elaboración de nuestra tesis. Una vez finalizado el trabajo de grado, le daremos a conocer el análisis de los resultados del mismo.

Agradecemos de antemano toda la ayuda que nos pueda ofrecer

Atentamente,

Maribel Goncalves  
Tesisista

Jessica Gutiérrez  
Tesisista

## ANEXO F.-

## MODELO DE ENCUESTA

**PARTE I**

Sexo: M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	Edad:	Edo. Civil: Soltero <input type="checkbox"/>
		Casado <input type="checkbox"/>
Nº de hijos:	Lugar de Residencia:	Viudo <input type="checkbox"/>
		Divorciado <input type="checkbox"/>

Tipo de Empresa: Publica <input type="checkbox"/> Privada <input type="checkbox"/>
Experiencia Laboral:
Capacitación:
Nivel de Instrucción:
Cuándo fue despedido:
Recibí algún tipo de amenaza antes, durante o después del despido?
Trabaja Actualmente?

**PARTE II**

- Nos gustaría que nos relatara ¿como ocurrió su despido?
  
- ¿como era su experiencia laboral antes del proceso de recolección de firmas para la petición de referéndum revocatorio  
En cuanto a: trato entre superiores y compañeros, asignación de tareas, acceso a información, etc.
  
- A partir de que se inicia el proceso de recolección de firmas para el referéndum revocatorio, ¿sintió alguna diferencia hacia usted u otros compañeros en su entorno laboral en relación con el trato, cantidad de trabajo, la comunicación, etc? Descríbalas. ¿cuáles fueron las consecuencias de esas diferencias en el entorno social y emocional? Tiempo  
Relación entre superiores y compañeros, asignación de tareas, acceso a información etc.
  
- ¿qué consecuencias ha tenido el despido en su vida?  
Familia, amigos, entre superiores y compañeros, asignación de tareas, acceso a información etc.
  
- Luego de haber vivido lo descrito, ¿cuales son sus expectativas a futuro?  
Entorno familiar, social y laboral

## ANEXO G.-

### MENSAJES DE LOS ENTREVISTADOS A LOS LECTORES

“nosotros tenemos que defender la dignidad humana, para rescatar nuestra libertad porque eso es parte de la idiosincrasia del Venezolano eso es lo que yo te puedo decir, eso es lo que siento”

Mónica

“Yo creo que nosotros nos hemos hecho mas fuertes, hemos salido de un cascaron, de un aislamiento del cual se nos acusa, somos mejores ciudadanos. No sabemos cuando esto va a dar frutos, pero Venezuela es otra con estos cambios sociales, políticos y económicos que se van dando; y quizás “nunca es mas oscuro que cuando esta a punto de salir el sol” ahora cuándo sale el sol? Uno no lo sabe. Hay mucha gente que comienza a polemizar si uno lo haría de nuevo o no. Yo no entro en ese tipo de discusiones porque son absurdas, uno no puede regresar el tiempo, esas maquinatas donde uno va para atrás. También me parece absurdo que la gente diga si regresara lo hiciera todo igualito, porque cuando yo me pongo a pensar en 5 personas que se suicidaron y de otras que andan mal por ahí; la respuesta no puede ser igual para todo el mundo”.

Vicente

“yo creo que lo que falta más en Venezuela es que la gente ejerza su ciudadanía de forma integra, eso significa que dejemos de hablar tanto y criticando tanto y hacer más , no se trata de tirarse en el medio del mar, se trata de reclamar nuestros derechos por las vías que nos da la justicia si cada Venezolano reclamara sus derechos, derechos que le correspondes, derecho a sacar un pasaporte el derecho a la salud, de tener acceso a la educación y de que reparen las calles yo creo que Venezuela cambiaría pero hay miedo para eso, porque hay miedo de hacer eso de manera sostenida aquí la gente reclama líderes, y aquí el liderazgo lo tiene cada quién desde su propio accionar, tu puedes ser líder de ti mismo y de tu grupo familiar, no hay que esperar a un líder mesiánico ni nada de eso , es proponerte un objetivo y llevarlo a feliz término”.

Rosa

“Yo creo que cada una de las cosas por la cual nos sentimos mal, en un momento, nos fortalecen y nos hacen duras para el resto de la vida. Yo creo en eso”.

Ana

“Yo creo que las ideas siempre tienen que aflorar. Uno no puede quedarse amarrado por un sueldo. Uno tiene que mantener sus convicciones; yo creo que si producto de pensar distinto, se asumen consecuencias como estas, mira, uno tiene que estar de frente, de cara al viento para hacer las cosas. Mientras que estés temeroso, coartado, entonces, todavía estriamos en la esclavitud de la corona española”.

Jorge

“Luchar por Venezuela, no por mi. Ética y moral”.

Julián

“yo les recomiendo a todas las personas que han pasado por lo mismo que nosotros hemos pasado que no dejen las cosas así que reclamen su derecho y lo defiendan porque eso está escrito porque dejar que un grupo de desadaptados te eche a perder totalmente la vida, si nosotros hubiésemos sido otras personas nos hubiesen dañado la vida, porque sobre todo no es fácil superar este tipo de situaciones de un día para otro aparentemente lo hemos superado pero buscando alternativas no es fácil pero si hay que seguir adelante, y vamos a vencer, esto se acaba cuando se acabe este derroche de plata el mantiene esto porque hay dinero por el petróleo, un país no puede salir a delante con el odio, belborrea que el tiene todo el tiempo y lo que el quiere inculcarle al pueblo no sirve, se le debe inculcar al pueblo humildad trabajo enseñarle un pueblo que no tiene amor y no se quiere no puede salir adelante, si no te quieres tu no puedes salir adelante y eso está sucediendo mucho, nosotros nos estamos hundiendo por el odio, así como crece la hierba mala, así muere no es eterna yo estoy segura de que esto lo vamos a superar y vamos a salir de esto yo le doy máximo dos años y te vas acodar de mi”.

Tatiana

“Nunca hay que bajar el espíritu, no hay que dejar que le dobleguen los principios, hay que ser personas rectas, firmes en las convicciones, porque si no tenemos eso mi amor, estamos outs, que lo manejen a uno de muñeco, ven para acá siéntate, ve para allá, arrímate, que lo manejen a uno así no vale la pena, hay que tener valores altos, luchar por las creencias”.

María

“Que difícil y que fácil la vez es esa pregunta de verdad, mira simple y llanamente atender siempre a tus principios a dejar las mezquindades, y mantenerte siempre firme y atento a lo que tu piensas, independientemente de si te gustó o no la constitución mira allí están tus derechos defiéndela, yo no la quería pero la mayoría la quiso allí están los derechos y los deberes ahora respétamelos por favor, yo no estoy haciendo nada que vaya en contra de mis deberes y derechos”.

Juan

“Nunca dejen de hacer lo que piensan por razones que otros quieren que hagas”.

Marcos

“yo lo que digo es que ese tipo de políticas no se repitan porque son políticas segregacionistas, políticas que han convertido a un país que independientemente de las corrientes políticas que tu tuvieses o independientemente si eres de Caracas o del Magallanes antes existía un trato cordial entre las personas ahora no, ahora si tu eres chavistas y hay otra persona que es de oposición lo que existe es una barrera de odio, porque este gobierno a dividido al país en dos toletes”

José

“Principalmente yo diría que como gerentes nos olvidamos por muchos años del manejo de los recursos humanos dentro de las instituciones, dentro de los organismos y dentro de las empresas. No sabemos motivar al personal, nos quedamos con el que no lo sabe hacer porque es bonita, porque es la novia... Entonces, definitivamente, tenemos que enseñar la ética y moral dentro de las organizaciones y dentro de las instituciones. no podemos dejar...porque si nosotros tuviéramos instituciones y organizaciones sólidas, no hubiera pasado de que nos robaron los votos, no hubiera pasado de que se entregaron las listas, esto ocurre porque existe un gran resentimiento”.

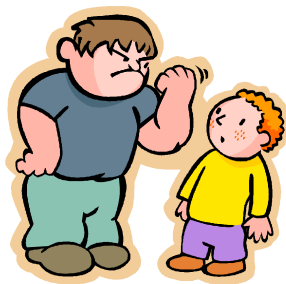
Valeria



**ANEXO H.-**

**CONTENIDO DE FOLLETO INFORMATIVO ENTREGADO A ENTREVISTADOS**

**ACOSO PSICOLOGICO LABORAL  
(MOBBING)**



Tesistas: Goncalves, Maribel

Gutiérrez, Jéssica

**El Acoso Psicológico Laboral** es un problema muy antiguo y existe en diferentes culturas y civilizaciones.

Leymann lo define como “una situación en la que una persona o en raras ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media de 1 a 6 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 el lugar de trabajo” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2004).

Entre los **síntomas** más comunes, según los autores Piñuel & Zabala (2001) se encuentran:

Apatía, desinterés, falta de iniciativa, tristeza y abatimiento de ánimo, irritabilidad, cansancio y fatiga fácil, agresividad e hipersensibilidad, sentimientos de inseguridad, recuerdos obsesivos que le intranquilizan, necesidad de contar su tema, temor al lugar de trabajo y evitación de todo lo que recuerde los conflictos, arrebatos de rabia, pesadillas, dificultad de concentración, distractibilidad, sensación de estar "como ido", dolor abdominal, malestar generalizado, sensación de tener un nudo en la garganta, pérdida de apetito, desinterés por la vida social, dolor en el pecho, sudoración, palpitaciones, escalofríos, ponerse colorado de repente, dolores musculares, dolor de cuello y espalda, dificultad para dormirse por la noche, sueño inquieto y perturbado, despertarse muy pronto y no poder volver a dormirse, dificultad en levantarse por las mañanas, etc.

**Recomendaciones** contra el Acoso Psicológico Laboral aportados por Piñuel, (2001) y Rodríguez (2002):

- Consérvese en buena forma física y mental;
- Incrementar la confianza en uno mismo;
- Mantener la consideración del entorno;
- Asegurar el apoyo del entorno familiar y social;
- Reforzar y estabilizar la situación económica personal y familiar;

- Adiestrarse en adquirir y dominar la capacidad de resolver problemas: el adiestramiento en habilidades sociales;
- Mantener la red social de contactos personales: saber moverse efectivamente en la sociedad;
- Tómese en serio;
- Sea menos previsible;
- Marque sus propios límites;
- No permita que otros limiten su derecho a expresarse;
- No tema al conflicto si es criticado permanentemente;
- Hágase cargo sólo de su parte de responsabilidad;
- Recorra al sentido común ante el abuso por exceso de trabajo;
- No implique a otros gratuitamente con sus comentarios;
- Manténgase firme y hable siempre delante de testigos;
- Haga cosas por usted mismo, para superar la sensación de agotamiento;
- Intente que no decaiga su nivel de trabajo;
- Actúe con decisión cuando alguien evita el contacto directo y sólo se vale de indirectas;
- Concéntrese en el presente;
- No discuta inútilmente ni recurra a las amenazas;
- Ríase a menudo;
- Cultive el buen humor;
- Descubra el poder de la voluntad;
- Hable de sus problemas con otras personas que le entiendan, fuera del entorno laboral

Por último (Rodríguez, 2002):

**Si a pesar de todo se siente mal, pida ayuda  
Si a pesar de tu esfuerzo el acoso persiste “Denuncie”**

**AMEDRENTAMIENTO**

N°	Tema	Verbatim	Descripción
	<p><b>Renuncias producto de la presión</b></p>	<p>No hubo despido, yo renuncié. S5.F.31</p> <p>Mi despido indirecto ocurrió a finales de octubre del 2003. Pero porque te digo que es un despido indirecto, es decir, tus pasas de una división elitesca (...) donde de ser el encargado, coordinador, el jefe de división encargado de la división elite, te pasan a atender en [otra unidad] (...) que no tiene nada que ver conmigo, a atender a estudiantes de bachillerato y a guardar libros a las 5 de la tarde, eso es lo que yo hacia, guardaba libros, y en una ocasión, pasaron incluso, como parte de las funciones del personal profesional, guardar carteras, a lo cual yo me rehusé S12.M.43</p> <p>Ese día que fue 5 yo le escribí una carta (...) de que se estaban amedrentando por sus ideas por la disidencia política, a los funcionarios públicos se le estaba amenazando por inestabilidad laboral y que yo era una excepción eso lo dije en el sindicato nacional de funcionarios públicos [de la empresa](...) con esos dos documentos ellos me abren el expediente administrativo con lo cual se ve el carácter subjetivo de el cómo lo abren? S1.F.53</p> <p>Como llegas a tomar la decisión de que vas a renunciar? Por todas esas condiciones. Indudablemente como te digo, comienzas a generar más gastos, y el poco dinero que tienes...para mi era una entrada las clases en el Colegio Universitario de Caracas; y que de repente no te den permiso, se me redujo a menos de la mitad de lo que yo ganaba antes. S5.F.31</p>	<p>Hace referencia a como, a partir de la recolección de firmas para el referendum revocatorio, los empleados comienzan a notar diferencias en su ambiente de trabajo y la utilizacion de mecanismos indirectos que buscan generar presión hasta el punto en que la unica solucion es la salida de la empresa</p>

Yo nunca renuncié al Colegio, porque para mí el colegio me generaba más remuneración que la [empresa]. Entonces, nada, llegó el momento que decidí tomar la decisión de irme, porque no iba a faltar al Colegio y no iba a faltar a la [empresa], porque no es ética, y tomé la decisión de irme y pues me fui a la empresa privada por 3 meses. S5.F.31

y a veces hacía algún tipo de represalia por ejemplo fueron endureciendo su posición en la medida que la gente no renunciaba, en el sentido de por ejemplo al principio cuando se estaba en el pasillo tú tenías la libertad de moverte de un pasillo a otro, y meterte un rato en el cyber, luego comenzaron a presionar, diciendo que no nos podíamos reír, ya no podías moverte del pasillo, no podías hacer esto ni lo otro S13.M.53

Durante ese período de la dirección de personal nos entrevistaron dos tres veces a algunos, a otros una sola vez como en mi caso, la alternativa que nos planteaban era la renuncia S13.M.53

Se comentaba las alternativas, unos planteaban la renuncia como salida y otros planteaban la no renuncia sino que ellos tomaran la decisión, en la entrevista decían que si renunciábamos ellos podían facilitar las cosas, porque una de las cosas que usaban como presión si no dabas tu renuncia ellos podían tardarse en el pago cuando ellos le diese la gana retrasar sus prestaciones, a nosotros nos pagaron por renunciar y llegar a un acuerdo para poder invertir ese dinero S13.M.53

El estar cumpliendo horario en un pasillo, siempre nos llamaban a preguntarnos “si tu renuncias, te damos tus prestaciones ya” “si no renuncias, tienes que esperar cuando te la vayamos a dar o tienes que esperar a ver cual será tu destino laboral”. S5.F.31

		<p>Como se manejaban los rumores? Lo que pasa es que allí estaban identificados los grupos, había gente que eran los ultrosos de seguidores del Gobierno, y entonces publicaban en los pasillo las listas de los que habíamos firmado, y que éramos[de la empresa], entonces nos ponían “Golpistas” y todo ese montón de estupideces S6.M.44</p> <p>Tenía cuatro años de haberme dado un ACV, eso fue por una tensión alta, porque la presión dentro [de la institución], podrás imaginar no era muy buena, y menos para ti si eres opositor que todo el que pasa te dice: “allá va él opositor” S8.F.51</p> <p>las listas (de despido) eran públicas dentro [de la empresa]S10.M.36</p> <p>Después de mes de febrero, de las firmas, fuimos publicados un gran número de trabajadores en los pasillos; nos llamaban, nos decían escuálidos, que nos iban a botar. Sacaron, inclusive, memos internos, donde se proponía los despidos de la gente. Al igual que yo, fuimos despedidos, de mi gerencia, 15 personas que aparecíamos “casualmente” en esa lista que habían publicado anteriormente. S6.M.44</p> <p>Los malandros estos después, salen con un régimen de descalificaciones, y allí me llaman “reposero”. Bueno pero si yo soy un reposero porque no me botaste? Porque todos mis reposos están avalados por el Seguro Social, no metí ningún reposo chimbo, pero claro, para desprestigiarme en ante la opinión pública (el caso salió en el periódico) me llaman “reposero” S12.M.43</p>	<p>Esta categoria alude a como las firmas para el referendum revocatorio fueron utilizadas como arma para amedrentar y descalificar a empleados, tanto dentro como fuera de las empresas, dándolas a conocer públicamente, para lograr que los empleados se sintieran desprotegidos</p>
--	--	--	---

## Descalificación Pública

Yo tenía suficiente espacio y la suficiente personalidad para que él no barrierá el piso conmigo, pero sí hubo cambio de trato, con los compañeros si sentí el apartarse, si yo recuerdo que muchas cosas cambiaron cuando un día yo, nos buscamos en la lista de Tascón y eso fue a los primeros días del mes de febrero y a partir de allí la gente se dio cuenta quién firmó y hasta siento que fue error mío S4.F.39

ya R. (otra compañera) y yo sabíamos como iba ser el seguimiento con nosotras dos y que iba ser muy grave, sin embargo no le parábamos, empiezan luego los rumores de pasillo de que nos iban a botar por firmar, y bueno nosotras pensábamos que nos podíamos retractar teníamos que seguir adelante esa era nuestra decisión, esa fue mi decisión, mi criterio ok? Y ese es mi pensamiento S8.F.51

Los rumores de pasillo se comentaba que nos iban a botar que éramos unas escuálidas y los compañeros hacían comentarios detrás de nuestras espaldas fuera de lugar, hablaban cosas que no eran de mi, empezaban hablar mal de mi vida íntima, me señalaban S8.F.51

Un buen día me consigo con un grupo de compañeros de secretaria me decían: que te botaron por tus malas acciones, porque eras mala en el trabajo eran cosas que ya no tenían que ver con lo sucedido, te botaron por tus malos errores, por ser mala compañera, buscando justificar S8.F.51

un muchacho que trabajaba conmigo, y era gran amigo de alguien que había allí dentro. Con tal que esta persona adentro, estaba en un nivel altísimo. Lo llama (...) Antes que el entrara en la industria de regreso, suponte 16 2 semanas, su foto estaba en una cartelera en la entrada que decía: traidor, golpista, míralo... S3.M.45

Cuando llamaron para [la empresa] lo primero que dijeron fue “V. esa muchacha es escuálida, recontra escuálida, firmo en el Referéndum Revocatorio, fue 'pa cuanta marcha hubo”, porque la que llamo fue un amigo. Y cuando preguntaron de mi novio, dijeron “el es excelente profesional, lo único que tiene es que la novia es escuálida” S14.F.36

Mi amigo me invita almorzar y me dice en grado mil: sabes que botaron a T.(compañera) y a R.(compañera). Y por qué? Ah!, porque firmaron esas escuálidas. Chamo pero mira si ustedes le dicen escuálido como despectivo yo también los soy porque yo firmé también S9.F.59

nos íbamos vestidas de blue jeans, una camisita cómoda, etc, estacionabas el carro y te bajabas y te gritaban escuálida si ibas bien vestidas te gritaban corruptos, oligarcas, etc, si yo me privé de otras cosas para comprarme mi carro S9.F.59

yo pasaba, el puente llaguno y ya yo estaba completamente identificada y me gritaban allá va la escuálida, yo un día me enfrente con un motorizado que se cree el che Guevara, yo iba pasando y me metió el pie y me dijo escuálida gritándome y rosandome la cara y me le paré al frente y le dije con cara de arrechera, respétame porque es mejor ser escuálida con dignidad y con personalidad que ser un triste marginal como lo eres tu chavista, respétame imbécil, porque a las mujeres se les respeta, no juegues con ninguna mujer, jamás se volvió a meter conmigo porque ellos tienen allí como un comando a fuera de [la empresa] S8.F.51



19		<p>Se oían rumores. Lo que pasa es que el rumor no era que yo, osea, lo que te quiero decir es que todo el mundo decía “sale R.” que era el presidente, entonces eso fue como desde enero del año siguiente del paro, en enero de 2004 “va a salir” “va a salir” “va a salir” porque no quieren regalar los inmuebles, todos decíamos “bueno con el ‘pa fuera todos ‘pa fuera” porque firmamos en el referéndum.(S14,F,36)</p> <p>Nosotros pasamos por un período difícil y eso estamos hablando 2000, 2002 donde tu saliendo de [la empresa] tenias que quitarte la ficha, porque a mi me paso y le paso a compañeros míos, que saliendo te insultaban en la calle “Oligarcas” que si “ganas una fortuna” “arrogante” etc. Entonces tu ibas pasando la calle y pasaba un taxista, pasaba alguien y te decía 4 cosas. (S3,M,45)</p>	
	<p><b>En algunos casos, no existe reporte de amenazas previas al despido.</b></p>	<p>y en eso ¡sorpresa! cuando volteamos tenemos al ministro por primera vez en la oficina, dice “bueno chicas como está todo (...) él me preguntó mire profe usted está con nosotros? yo le dije mire profesor eso depende si usted no me cambia el discurso, sí, sino usted sabe que me va conseguir en la cera del frente S1.F.53</p> <p>entonces cuando A. (superior) se va de la reunión le insiste mucho a la directora que llegó después, que había una reunión con todos los directores a las 11 de la mañana y que no faltara, cuando ella regresa de esa reunión , llegó roja como un tomate y le digo que te pasa cuenta que te paso? ella no podía ni hablar y contesta la otra asesora que se llama A. y dice “es que aquí se acabó el pan de piquito” o aquí estas con la revolución o aquel que no este con la revolución se va” S1.F.53</p>	<p>Esta categoría explica la ausencia de amenazas hacia los entrevistados antes del despido, ya que el ambiente de trabajo era aparentemente normal, hasta el momento en el que se toma la decisión de despedir a los firmantes del referendum revocatorio intespectivamente</p>

Aún no se han dado cuenta que nosotros perdimos la libertad y no la perdimos ahorita la perdimos hace mucho tiempo, impidiendo la libertad de pensamiento, o sea la libertad de pensamiento no te la pueden quitar lo que pueden es coartarte la libertad de pensamiento con derechos fundamentales como lo es la estabilidad del trabajo te están manejando con el estomago S1.F.53

Ahora el tipo vejó a la gente de adentro. El tipo se paraba en la puerta, los insultaban, les decía groserías, les decía “muevan ese culo” y hay cosas que me da cosa contar por lo grosero que era el tipo. El llego un momento que llego a gritarle a todo el mundo, a gente de el y todo “y tu que hiciste...porque estas aqui” “tu eres de los míos, y que haces tu aqui” S14.F.36

Como se sentía usted? Amenazado. Amenazada la eficiencia, amenazada la permanencia de la industria. Y es parte de la amenaza que hace que uno actúe posteriormente, porque uno siente que lo van a invadir, uno siente que, de todas maneras, mas tarde lo va a perder todo. Es parte de ese juego de decir “hoy voy a decir basta” S3.M.45

En mi caso no es que van a hacer presión psicológica sobre mí donde yo le pueda contar elementos previos de cosas psicológicas, sino que va hacer presión psicológica sobre los otros que se quedan adentro S4.F.39

Recibió algún tipo de amenaza? No S3.M.45

	<p>Igual pasa en [la empresa], en [la empresa] dentro de un universo de Venezuela que significa que boten a una persona de un departamento que tenía 22 personas para ese momento nada, un pelo del cabello, pero sí ejercía un peso específico dentro del entorno de [la empresa] ¿Por qué? Porque se trataba de una persona que tenía 20 años trabajando dentro de [la empresa] que era T. (compañera), yo 14 años trabajando en [la empresa] eran personas que veíamos todos los días la gente entonces empieza tu le ves la cara de “miedo” eso me puede pasar a mí mejor me callo la boca y me quedo tranquila no me meto en eso S4.F.39</p> <p>eso es amedrentamiento ¿por qué? Porque tal vez yo hacia lo que me daba la gana porque tenía un cargo que me daba esa flexibilidad, pero de pronto una secretaría que le entra el papelito por debajo, que ve al jefe que tal, pues tiene que ir como un cordero a firmar entonces son efectos que yo me sobrepongo pero que evidentemente ejercieron presión sobre muchísima gente S4.F.39</p> <p>(...)no recibí amenazas S9.F.59</p> <p>lo que pasa es que todo fue muy repentino todo estaba muy bien, él estaba en un entorno político pero manteníamos el dialogo así el fuese radical, todo cambia en el momento en que J. (superior mediato) le dice que tiene que botarnos y eso ocurrió muy rápido, eso ocurrió desde el 11 de marzo hasta el 21 de marzo S4.F.39</p>	
<p><b>Percepción de amenazas veladas</b></p>	<p>Había amenazas veladas S12.M.43</p> <p>Bueno, hubo una amenaza velada cuando mi jefe me dice espero que esto no tenga consecuencias para la carrera de V. (esposo) y en las clases que tu das (...). Un año después tuvo consecuencias sobre la carrera de V. y tuvo consecuencias sobre las clases que yo daba (...) yo lo dejo a libre interpretación del lector. Es una amenaza o no es una amenaza? S4.F.39</p>	<p>Esta categoría alude a las amenazas indirectas, donde se les da a entender a los empleados que se prescindirá de sus servicios en algún momento y como esto podrá repercutir en su entorno.</p>

		<p>Recibió algún tipo de amenaza? Realmente no. Lo que pasa es que no era algo directo, no era un trato directo de “yo a ti te voy a hacer tal cosa”, sino que hubo...nosotros fuimos mas de 40 personas, todas sentadas en un pasillito donde sólo habían 5 sillas para sentarse, por ejemplo, entonces, era ,si se quiere, una presión psicológica. S5.F.31</p>	
	<p><b>Percepción de malignidad en las intenciones</b></p>	<p>Al día siguiente que me dieron permiso para firmar la venta de mi casa, me despidieron. O sea, que de eso se tenía conocimiento S11.F.47</p> <p>ese día comienza morir mi mamá, el miércoles voy al trabajo a intentar buscar la ampliación de la cobertura del seguro para la hospitalizarla (...) simple y llanamente mi jefa, de inmediato lo que tenía que hacer era una llamada al director del despacho para que me firmara una planilla ella me dijo que no era de su competencia y que defendiera mis derechos como yo lo sabia defender esa fueron solamente sus palabras, o sea ella utilizó las últimas palabras de mi carta para que en ese momento le sirvieran yo le dije “ mi mamá se está muriendo y tu me estás diciendo que ni si quiera puedes hacer una llamada” ok, nada cuando llegué a mi casa ya mi mamá estaba muerta S1.F.53</p> <p>aseguran que yo no puedo tener estrés extremo yo me puedo manejar en mi campo laboral; pero debo evitar el estrés extremo y de alguna manera ellos manipularon eso, porque hubo dos testigos que yo promoví una de ellas amiga de A.(superior mediato) pero confianza que yo tenía y resulta que era una trampa para dejarme sin testigos y al último momento me habían dicho que sí y en el momento en que los necesité se echaron para atrás y se va una y luego la otra , y es cuando yo me doy cuenta que me montaron en la olla, y es cuando la misma consultoría jurídica dicen es que esa señora nunca pensó que iba a declarar por esto, por esto y por esto S1.F.53</p>	<p>Esta categoria refleja la utilización de la lista de firmantes para el referendum revocatorio para tomar decisiones que buscan castigar a aquellos que firmaron. Además, se utiliza para venganza de compañeros y superiores.</p>

		En mi caso, mi mamá es una persona enferma, desde hace muchísimos años, mi papá recién había muerto un poco antes, eran situaciones que en mi trabajo se conocían porque yo tenía mucho tiempo allí S11.F.47	
	<b>El acoso se genera entre los miembros militantes del partido de gobierno</b>	<p>A través de eso (introducción de operadores políticos) empezó la persecución interna S2.M.55</p> <p>Llegaron a burlarse de usted? En lo absoluto. Más bien, algunas personas de tendencia chavista se sentían absolutamente incómodas con lo que estaba ocurriendo en la [empresa]. Había una tipa, sí... la que te dije que era uno de los Comisarios Políticos, la que no tiene ni 6to grado, que actuaba de una manera vengativa, como si uno le hubiera hecho algo alguna vez en la vida. Yo nunca le hice nada a esta señora en la vida, ni nadie; pero la actitud era retrechera S12.M.43</p> <p>(...) me dicen firme aquí, yo le digo “no yo no firmo, yo no tengo nada que firmar y yo no puedo verme presionada por nadie” bueno dice el sr usted se está poniendo belicosa, yo le digo “no es que me estoy poniendo belicosa es que yo estoy esperando que venga mi jefe inmediato para que me diga que tengo yo pendiente en personal, porque yo no tengo nada pendiente en personal, bueno si usted no baja al departamento de personal va tener que ir con seguridad, bueno ok, yo no voy a buscar problemas vamos a bajar a ver que es lo que ellos quieren S1.F.53</p>	<p>Esta categoría alude al origen del acoso; el cual era aplicado por personas de tendencia politica chavista a personas que discernian en cuanto a ideología política</p>
	<b>La superioridad era una protección ante la amenaza</b>	<p>Connmigo no podían tenerlo porque yo era su superior y le podía levantar un procedimiento administrativo como le levanté a una, porque la capturé metiendo reposos que no existían falsificando firmas de médicos S10.M.36</p>	<p>Se refiere al sentimiento de proteccion que tenían los despedidos por el cargo ocupado y su status dentro de la empresa</p>

		<p>Perdona mi modestia pero mi experticia intelectual para tener el cargo que tenía creo que también eso se respetaba bastante S4.F.39</p> <p>¿Recibió alguna amenaza antes de su despido? No, yo por lo menos, como estaba tan convencido de lo que yo debía hacer, no creo que la gente que tuviese alguna idea o ganas de decirme algo, no creo que me dijeran nada porque sabían que yo estaba metido en la Directiva del Sindicato S2.M.55</p>	
	<p><b>Subordinados y compañeros del gobierno intentaban interceder a su favor</b></p>	<p>y tenía dos escribientes que eran del gobierno pero yo me gané su cariño y admiración pero me mantenían informado: mire doctor hay una lista y logré sacarlo de la lista con otro [empleado], y le digo mira hagan lo que ustedes quieran pero si les digo yo no voy a cambiar mi posición si me llaman igualito (...) hicieron varias listas, hicieron una primera lista y sacaron a todos, una segunda vez la revisaron y estas personas lograron sacarme las dos veces y en teoría iban hacer otra revisión y de allí no me pudieron sacar S10.M.36</p> <p>alguno de los ministerios llamaban para ver si habíamos ido, la [directora] cuidó su cargo y la notaria mientras yo no estaba allá, y ella me tapaba decía que estaba enfermo y de reposo y yo le decía no importa diga que yo estoy de paro, pero nos echábamos broma S10.M.36</p> <p>Entonces venían los otros “v.(entrevistado), tienes que cuidarte, te van a botar” S6.M.44</p> <p>luego viene la secretaria y me vuelve a decir “profesora, por favor baje no se meta en problemas” S1.F.53</p> <p>él me decía viejita tranquila que tu no estás en la lista, él sabía porque había trabajado con la asesora jurídica de J. (superior mediato) y había hecho la lista S9.F.59</p>	<p>Refiere a la protección de los firmantes por sus compañeros de trabajo que tenían conocimiento de las personas que integraban la lista de despedidos de la empresa., aun cuando estos tuvieran una tendencia política diferente</p>

	<p>un compañero me dijo “R. (entrevistado) no vengas mañana al acto de la apertura del curso de estado mayor porque va estar todo el alto mayor naval allí y te van a ver, o sea, a veces llega un momento en que uno se tiene que esconder o de repente mira no vayas tu a la reunión que se tiene que hacer en la empresa para defender el proyecto de la escuela (...) porque me van a ver S4.F.39</p> <p>Yo no sabía que a R. (compañera) ya había hablado con él y que la habían despedido, pero ya yo me había enterado por los rumores de pasillo, por una ascensorista que cuando me vió me dijo ¿cómo que se va? Y le dije nadie es eterno en esta vida, nos vamos de este mundo y no nos vamos a ir de un trabajo? , y decía no pero eso no puede ser así yo pensé que era mentira , tranquila vieja tranquila, usted quédese tranquila que el mundo no se va a acabar por esto, ya yo sabía que me iban a despedir por el run run de los otros compañeros S8.F.51</p> <p>Yo ya sabía porque un muchacho que entró en la reunión, en la que yo me encontraba, que es el Asistente del Gerente (...) me dijo “mira V. (entrevistado), te van a pedir la renuncia S14.F.36</p>	
	<p>llega lo del referéndum, allí si comenzaron diciendo que no firmáramos en contra del presidente, porque el que firme se va y yo dije: prepárate F. por lo menos conmigo, prepárate yo no estoy de acuerdo con todo esto, yo estoy totalmente adversa a este criterio tuyo, no puede ser que tu le estés haciendo un lavado de cerebro a la gente, siempre se lo decía, la gente no sabe en lo que está cayendo ustedes van a llevar a un despeñadero a la humanidad, pero a mi no me van a llevar, yo me considero una mujer pensante tengo criterio propio y a mi no me vas a engañar, ni enrollar, me decía tranquila negra S8.F.51</p>	<p>Refiere la presencia de amenazas directas a través de telefonos, mails, carteleras informativas, etc; donde se les amedrentaban, se les chantajeaba y se les proponían condiciones a cambio de mantener su empleo</p>

**Intimidación y Amenazas explícitas**

Recuerdo que la consultor jurídica de la vicepresidencia, una muchacha ella, más joven que yo a o de la misma edad, me dice bueno R., yo no he pasado esto y no he revisado si estas personas firmaron, sabía ella que yo había firmado, yo le digo bueno que te puedo decir debes resolver este asunto (...) y ese año la ansiedad era mayor porque habíamos personas que sabíamos que firmamos y sin embargo extendieron el documento, obviamente no lo revisó porque mandaron los contratos S4.F.39

Claro, es que yo creo que no había la disponibilidad para diciembre del 2003 de la lista de Tascón, la lista de Tascón realmente y la disponibilidad del Consejo Nacional Electoral yo creo que aparece en febrero que es cuando aparecen las redacciones del Ministro de Salud, aparecen las declaraciones del Canciller, ustedes hacen una recolección de prensa y mi despido coincide exactamente con ese momento en que salieron estos voceros a hablar de la lista de Tascón o sea que si hay una relación causa efecto y una paranoia completa entre todo este asunto S4.F.39

Antes Del firmazo la relación con mi supervisor era muy buena y el ambiente de trabajo era bueno (...) La diferencia fue total con todo, el cambio fue totalmente brusco, fue un cambio de tu allá y yo aquí, los compañeros evitaban hablar conmigo, te evadían, ya no se reunían contigo, porque eras caca, después del firmazo, yo no se quién fue más cara dura si ellos o yo por mi convicción, porque yo no les paraba, ellos siempre echaban broma, y yo decía, la vaina es que de aquí nos tienen que botar y a partir del firmazo, me negaban información ya las cosas se habían trancado, ya no era lo mismo, no tenía acceso a los archivos, no se tenía acceso a nada, ya las cosas allí habían cambiado totalmente, en la administración y en todo, todo fue cercado eso fue en una semana S8.F.51



había un compañero de trabajo que estaba al lado de mi oficina que él sí es identificado con el chavismo, de círculos bolivarianos, y todo eso que él me dijo en noviembre en uno de esos días de trabajar, decía ya saben el que firme contra Chavez está botado en enero, y le dije bueno chico me daré por despedida porque yo mi dignidad y mis principios no los vendo por un empleo S9.F.59

Los amigos de uno del sindicato, que todavía eran amigos de uno, comenzaron tomar actitudes verdaderamente arrogantes, y a lanzarte amenazas, como por ejemplo “bueno M.(entrevistado) contigo hay que hacer algo porque estás echando mucha vaina” y yo preguntaba “que significa hacer algo?” y el me decía “bueno, ya lo vas a ver” o bajando subió un día por el boulevard Panteón uno de ellos, del sindicato, me dice algo así como “que te vieron en Plaza Altamira con los militares” y le digo “vaya, quien me vio?” y me respondió “que opinas si te mandamos a atender carajitos allá en la [empresa] (...) de Petare” esas son las amenazas, ese el tipo de relación que empiezan a tener con el personal que saben que no es afecto a sus practicas políticas S12.M.43

Aquí no era que se con su refugio ellos trataban de decir o de insinuarme nada, sí los momentos previos al referéndum revocatorio presidencial jocosamente se decía: quien firme está raspa’o, pero todo de manera muy: Ay, que risa que tal. Por supuesto, igual daba miedo principalmente las personas que no tenían una alternativa económica de vida S4.F.39

Cuál cree usted haya sido la finalidad de la publicación de las listas? Claro, lo que pasa es que había un Proceso de intimidación, antes de las elecciones, para que la gente retirara la firma, y entonces publicaban eso con el pretexto de que o la retirabas o te botaban. Eso es lo que se comentaba y se publicaba. Había mucha gente que, había mucha gente que tenía muchos mas años que yo y los botaron y no consiguieron empleo todavía. Entonces, olvídate que siempre...mucha gente se abstuvo después cuando se fue a firmar en el Referéndum como tal, dijeron “guillo yo no voy a firmar” o sea ellos lograron su cometido con esas personas S6.M.44

Tuve muchas presiones antes del despido. Muchas exigencias, presión, mucha persecución, te sentías vigilado, los teléfonos intervenidos, gente que pasaba haciendo rondas a ver a quienes estabas recibiendo, con quien estabas hablando, y en un área donde tienes que atender a tanta gente, te sientes como el acoso permanente, fuerte. Se me acercaban, me preguntaban con quien estaba hablando, veía que hacia. Se decía que había micrófonos en las oficinas, no había libertad de hablar de nada S11.F.47

Lo que normalmente llevo a ocurrir era que se escuchaba: “están pasando por las oficinas grupos de gente de PCP, anotando nombres, oficinas que están vacías”. Cosas de presión psicológica, reportes S2.M,55

ese día ella me dijo que si lo que yo queria era que me levantaran un expediente administrativo que si seguía con esa actitud y que me botaban, fue la amenaza que ella me dió, lo que había oído en los demás ya era una amenaza para mi S1.F.53

Que iba en contra de los intereses de la empresa. Al principio estaba ocupada y después que comenzó gente a sentir que le registraban la oficina. Comenzó la paranoia porque había micrófonos y cosas en todos lados. (S3,M,45)

Recibió amenazas? Si llamadas, mensajes de texto y de voz, decían que me cuidara, que sabían quién era, que sabía donde vivía, que me abstuviera de las consecuencias fue lo último que me dijeron, creo que eran personas distintas, las voces eran modificadas, y era un centro de comunicaciones de donde me llamaban, porque uno intentaba devolver las llamadas pero no caían S10.M.36

y ellos trabajan fundamentalmente con el terror, es decir, la persona esta asustada, la persona tiene familia, la persona tiene miedo de perder su trabajo, la persona tiene miedo a muchas cosas. Cuando ellos fracturan la moral de las persona, lograron lo que ellos querían. Si ellos humillan y usted acepta la humillación, ellos tienen el trabajo hecho, y uno ya no se podrá mirar al espejo o acepta aquella situación S12.M.43

llaman y me dicen que primero que me tengo que abstener de firmar a lo cual le dije, al contrario yo no me iba a abstener de firmar y que le avisara a todo el personal de la notaria que tenía que abstenerse de firmar, y yo le dije que eso era ilegal y inconstitucional y que no lo iba hacer, la persona que me llamó no se quién es porque no se quiso identificar (S10,M,36)

yo fui para Japón a presentar un trabajo de [la empresa] donde [la empresa] me pagó solo el pasaje pero yo pagué la inscripción al congreso, la estadía y todas las cuestiones, y viene y me dice que ella creía que con eso me había comprado mi conciencia porque me está haciendo una proposición como quien dice: firma el convenio con cuba y yo le dije que yo no firmo, porque eso es violatorio a los derechos de soberanía del país más vale que no; los gritos de ella se oían desde el último piso hasta abajo en donde una persona ni se le oía la voz, yo le dije sabes no vale la pena porque entonces igual se está amedrentando los derechos humanos, me dijo no vuelvas más aquí de [la empresa], vete y hasta que no termine esto no regreses S1.F.53

		Como te sentías cuando ya no podías hacer todas esas cosas? Coartada de libertad, coartada de derecho, coartada de muchas cosas..... S5.F.31	
	<b>Coacción</b>	<p>poniéndonos que retiráramos la firma y la cuestión S6.M.44</p> <p>En mi caso fue peor porque yo tuve que ir a retirar mi firma fui y la reparé, él en ningún momento se le ocurrió decirle retira tu firma pero a mi compañera de trabajo T. si le dijo bueno si tu la retiras te puedes quedar vamos donde Jessy Chacón y la retiras porque todavía en ese momento no estaba muy claro como era ese proceso del retiro de la firma S4.F.39</p> <p>Él me está siguiendo y me dice coño negra vamos a solucionar esta cosa, yo te lo prometo, mira F. (Jefe), yo no me voy a retractar, yo te doy una carta dice él y vamos a donde Yessie Chacón, retiras la firma, coño F. (Jefe) no me digas esa vaina, yo soy una persona de principios, de convicción como se te ocurre esto, proponerme a mí que yo retire la firma para yo mantener el trabajo y así groseramente y todo se lo dije, claro primera vez que nos tratábamos así, le dije que bolas tienes S8.F.51</p>	<p>Corresponde a la imposición del retiro de las firmas del referendun revocatorio, a cambio de mantener sus puestos de trabajo</p>
		Y no he sabido nada de mis prestaciones. Recién me acaban de entregar el cheque de la Caja de Ahorro, la semana pasada. S5.F.31	Esta categoría presenta la eliminación de los

**Suspensión de todos los beneficios**

Nos dieron una notificación por escrito. Después que entramos a la orden de Personal, nos suspendieron el sueldo. Después de eso, eso fue discusión y discusión; la próxima quincena nos dijeron que nos iba a pagar con cheque. Ya teníamos un mes sin cobrar. Cuando cobramos, cobramos con cheque. Tuvimos que ir al banco. En personal nos daban un permiso, el permiso lo llevábamos al banco, en el banco supuestamente nos iban a dar un cheque y al final nos pagaron en efectivo. Tuvimos que firmar. Eso supuestamente lo habían hecho porque nos estaban reasignando a la otra nomina y también porque, supuestamente, ellos tenían muchas denuncias en Personal, de que había gente que estaba muerta y alguien cobraba, entonces ellos para verificar que la gente estaba viva, y que cada quien cobrara lo que le correspondía, entonces hicieron a todas las personas ir al banco. S5.F.31

Me pagaron parte de las prestaciones, después de ello yo pasé varias cartas, para presentar varias solicitudes todavía me deben bonos y una serie de cosas que ya no me interesan S10.M.36

(...) Él [jefe] renunció antes que tomara la posición D.(nuevo gobernador) y el renunció con la finalidad de tener su pago de prestaciones a tiempo pero no logró ni eso porque congelaron las cuentas, entonces no le han pagado todavía S13.M.53

yo tenía permiso para dar clases en la universidad, porque yo doy clases en el Colegio Universitario de Caracas, me quitaron el permiso, quitaron los permisos de estudio, que tenía permiso para ir a la maestría dos medias tardes, es decir, salía a las 3 de la tarde del trabajo. Quitaron absolutamente todo, y al estar a la orden de Personal tenías que llegar a las 8 de la mañana, así vivieras en Barlovento. S5.F.31

Tuve que buscar a mis amigos, para que me saliera la liquidación. Hay mucha gente a la que todavía no le ha salido S6.M.44

beneficios adquiridos por ley y aquellos acuerdos

informales realizados en momentos anteriores a la

recoleccion de las firmas para el referendum

revocatorio, como mecanismo de presion y veto de

sus derechos como trabajadores

		<p>no he recibido ni medio de mi liquidación S7.M.54</p> <p>Me pagaron los 30 días, que es un derecho adquirido por el funcionaria de carrera y mi liquidación todavía la estoy esperando S11.F.47</p> <p>¿su liquidación se la cancelaron? No nada, me siguieron pagando fueron los 15 días de preaviso, después del 31 de enero hasta el 15 de febrero, que con eso me defendí un poco pero nada no me han pagado nada S1.F.53</p> <p>Entonces, nosotros también pedimos: ya que emergencias va a pasar a ser centralizado, nada mas ese instituto, cámbiame para allá. Tampoco no los dieron S5.F.31</p> <p>Bueno, si hay un cambio y era que, si nosotros queríamos reunirnos al mediodía o después de horas de trabajo, para hablar del sindicato o algún tema de actualidad, comenzó a ser cada vez más difícil hasta que no los prohibieron. Les dieron alguna razón? Que iba en contra de los intereses de la empresa S3.M.45</p>	
	<p><b>Sensación de control</b></p>	<p>Firmabas a la entrada, firmabas cuando salías al almuerzo, firmas al entrar del almuerzo, y no es que marcas ni siquiera tarjeta ,sino que tenias que ir a donde esta el jefe de Administración de Personal, en el escritorio de el firmar; esas condiciones que te hacen como una guerra psicológica que te hacen una presión, la típica relación del jefe y el subordinado. S5.F.31</p>	<p>Refiere a la situación de persecución, vigilancia y control que sufrían los empleados tanto por personas que laboraban dentro de la empresa, como por personas externas a la misma, a través de control de asistencia del personal, intervencion de medios de comunicación, etc.</p>

entonces yo sentí que por supuesto aquí no importa título, no importa nada de desempeño, no importa nada de nada, lo que importa es que tu estés allí trabajando y hagas lo que ellos digan. Entonces, indudablemente, eso como trabajador no es lo que uno quiere, así uno sea un trabajador de administración pública, no es lo que uno quiere, ni que te paguen lo que te paguen, tienes porque coartar la libertad de las personas, los derechos. S5.F.31

Se comentaba que se iba a pasar revista de quienes habían faltado al trabajo el día anterior, pero cuando era la marcha a favor de Chávez no pasaban revista S12.M.43

Y sus compañeros que están adentro tienen algún temor de estar con usted? No, les da miedo es hablar por teléfono porque les dijeron que están grabando las conversaciones, por lo que prefieren salir S12.M.43

Si, ya no podíamos hablar. Ya tenías que murmurar o ir a otro lado a hablar (...) Nosotros no escuchábamos gente hablando de nosotros porque no habían, estaban era recién llegando los jefes nuevos, pero si se sabia que ellos estaban siempre pendientes de quienes hablaban; entonces lo que hacíamos no era que alguien hablaba de nosotros, sino que nosotros nos limitábamos a hablar como antes. Ya no teníamos la libertad de pararnos en un pasillo a hablara mal tanto de un gobierno como de otro. No lo podíamos hacer porque siempre nos estaban como mirando ahí... S5.F.31

En mi caso, la presión a nivel de trabajo, que me sentía investigada, incluso los pasivos patrimoniales privados, que no es necesario porque tu como funcionario público presentas una declaración jurada de tus bienes S11.F.47

	<p>Después que comenzó gente a sentir que le registraban la oficina. Comenzó la paranoia porque había micrófonos y cosas en todos lados. Comenzó, una cosa que comenzó fue que algunos grupos bolivarianos, que se crearon, ahora no me acuerdo como se llaman, comenzó a atacar a Unapetrol y a Gente del Petróleo; entonces escribían unas notas “Golpistas” “los estamos vigilando”, pero una cosa así horrible, entonces claro, unos pocos de nosotros cayeron en la tentación de contestar, entonces hubo algunos casos donde algún supervisor tenía que llamar la atención “mira que pasa aquí”. “no, es que el me insulto”, “bueno pero es que tu le contestaste de vuelta” S3.M.45</p> <p>A nosotros los primeros botados, nos intervinieron los teléfonos, los celulares, los de la casa S14.F.36</p> <p>Saliendo de [la empresa] nos perseguían siempre. Es mas, nosotros entrábamos a [la empresa] porque al principio había que buscar cheques, había que buscar cosas, íbamos un poquito también fastidiar, porque sabíamos que a ellos los encrispaban, ellos se ponían como que de verdad se encrispaban, entonces cuando uno estaba de buen estado anímico pensábamos “vamos a [la empresa] a fastidiar”, claro, como no nos habían pagado las prestaciones íbamos y que a fastidiar, y nos ponían un vigilante atrás S14.F.36</p>	
<p><b>Bromas entre compañeros, burlas, etc.</b></p>	<p>yo siempre he sido muy echador de broma, yo les hacía cosas, había un cuadrito de Chavez allí yo le agarraba y le ponía los bigoticos, y lo rayaba, y había gente que se ponía como bravos, y yo les decía eso es una falta de respeto eso lo voy a sancionar, tengo que averiguar quien hizo eso y me reía y ellos decían eso es una falta de respeto el es el presidente de la república S10.M.36</p>	<p>Alude a la presencia de burlas por parte de los compañeros de ambas tendencias políticas ante diversas situaciones tanto dentro como fuera de la empresa</p>



		<p>después que firmo si me echaron mucha broma por lo de altamira, qué pasaba allí, bueno como haces tu que nunca sales en televisión, es que yo tengo un grupo de amigos que cuando veían que estaban firmando todos se paraban delante de mi y me tapaban con una pancarta o con una bandera y si venían a entrevistarme yo decía como voy a dar una entrevista si yo trabajo allí S9.F.59</p> <p>Después pasó lo del 11 de abril yo el día miercoles fui a trabajar, y me llamaron de vestidor para bajo, burlándose como quien dice, y comentaban bueno tu no estabas de paro? y les dije miren libremente decidí no venir ayer, libremente decidí venir hoy porque tengo una responsabilidad de gente que viene del interior S1.F.53</p> <p>con una compañera de trabajo hicimos un esquemita para [la empresa], donde le decíamos que ya que él había instigado a la violencia porque el llamó por los medios de de comunicación a la gente para que bajarán a defender la revolución con sangre, yo lo escuché a mi no me lo contaron, que nosotros como funcionarios públicos e imagen de [la empresa] teníamos una responsabilidad social muy grande y que era un momento de reflexión y de análisis y que lo combinábamos e invitábamos a que hicieran un mensaje de reflexión con los dos grupos y que buscáramos la paz y la unificación de los venezolanos en estos momentos difíciles, él eso le llegó y el lo leyó en una reunión con los profesores a nivel nacional pero se burlaron de ese esquema S1.F.53</p>	
	<p><b>Aislamiento Físico, Exclusión de Actividades y de Información</b></p>	<p>Nos pasaron a la orden de Personal, a “pasillonear” SF.5.31</p>	

Estábamos en una oficina que donde no teníamos para pagar el agua, la luz, el teléfono, se suspendió el servicio telefónico, nos quitaron todos los recursos, vehículos, con el que hacíamos nuestras actividades. Allí hubo, por supuesto nuestro director renunció, porque le corresponde renunciar, le piden que ponga el cargo a la orden, por ser un cargo de confianza S5.F.31

Ni siquiera se asignó un espacio para sentarme, ni un locker ni nada, ahí no había nada S12.M.43

Te trancaban, las cosas de repente tenías una oficina y al día siguiente te la desvalijaron para meter a adeptos del gobierno que eran compañeros de trabajo de nosotros S8.F.51

En noviembre el día que yo me reintegro veo que hay una caja gigante en mi escritorio, lo más normal bajo la caja al piso cuando la bajo me doy cuenta dice autismo, cuando veo autismo es que están los cubanos aquí mi hermana! y que resulta que a partir del día lunes van a empezar a ejecutar el proyecto que yo me había negado S1.F.53

Estábamos sentados ahí, pedíamos permiso, no teníamos siquiera agua para tomar porque teníamos un solo botellón de agua, éramos más de 40 personas. Entonces nos pusieron el primer día, cuando vieron que un botellón se acabó en un día, dijeron “no hay mas agua para ustedes” y llevaron el botellón a la parte de adentro, donde está la oficina del jefe que te estoy diciendo; y para entrar, había que entrar pidiendo permiso, tu conito, no se que y a la final no había agua, el botellón estaba vacío. S5.F.31

todas estábamos amuñados todos estábamos apretados S9.F.59

Esta categoría se refiere a las estrategias usadas para deshacerse de los empleados que firmaron por el referendun revocatorio, mediante la eliminacion de los cargos y la ausencia de actividades que realizar, con lo que tambien pierden acceso a información, haciendo que estos se sintieran aislados

la relación con esta gente nueva no era muy cercana, nosotros estábamos aislados de ellos porque solo nos entrevistábamos con el encargado de personal S13.M.53

Con el acceso a información. Hubo cambios en ese aspecto? No, yo creo que el cambio fue que nos mantenían más tiempo fuera de la oficina, del que pasábamos antes. Nosotros teníamos una programación de inspección 3 veces por semana, y 2 días de oficina para elaborar los informes y esas cosas. Después cambio a todo el tiempo en la calle, y mientras menos estuviéramos en la oficina...esa era la línea S6.M.44

Yo recuerdo por ejemplo volviendo atrás en el mes de marzo abril yo tenía pautado con la Academia P que depende de la C.(institucion del gobierno) dar un curso sobre una semana sobre derecho internacional humanitario a funcionarios del Ministerio y además me propuso un organismo internacional para que yo lo hiciera y justo el día que empezaba la clase en la mañana me llamaron para decirme que no iba a abrirse el curso, pues eso a mí me dió una indignación, qué si llore? si lloré lo confieso y me da mucha rabia, porque llega un momento que lo que sientes es impotencia S4.F.39

yo solicitaba que en esos 6 meses me definieran mis funciones pero saqué muchas cosas de la ley del estatuto del funcionario público sin nombrar artículos y haciéndole ver a ella que estaba incumpliendo con sus funciones de supervisión inmediata por qué? porque yo tenía derecho a tener conocimiento de lo que pasaba en la oficina y a veces se me tenía apartada S1.F.53

me dice tu sabes que ya tu no eres la coordinadora nacional (...)  
motivo por el cual ella no me puede dar explicaciones S1.F.53

La mayor parte de las actividades de esta exposición de los medios fue una especie de decisión de cúpula, es decir, entonces te tomaban en lo que era absolutamente entre los que eran aliados y los demás quedaban excluidos del proyecto, de lo que era inicialmente el proyecto y como se realizaba el proyecto, totalmente excluido. No me daban información. Yo saque el memo porque sencillamente lo saque de los expedientes y lo saque a la prensa, porque no es posible que siendo prácticamente el jefe de división, tenga que buscar en un archivo a ver cual es el memo de esta cosa S12.M.43

porque si no te toman en cuenta y te dejan formando telarañas es terrible, pero si te toman en cuenta y te llaman a una cosa como hacer una exposición en contra de los medios de comunicación, en contra de la oligarquía, en contra del terrorismo, a favor de Cuba, pues yo prefería quedarme echando pelos como una rana en una esquina, que estar en unas condiciones en las cuales tú tenias que hacer un papel que ¡Dios mío! S12.M.43

me metí en la computadora a mira este programa y yo me metí , era una actividad que habían hecho con cuba de la actualización de e. (area de competencia del entrevistado) y me metí en eso escucho un grito atrás que haces metiéndote allí? de una compañera epa que pasó? ella dice no te metas allí, eso es confidencial S1.F.53

como me vas hacer esto le dije tu estás loca cómo me voy a ir, como me voy a desaparecer del cargo, yo no me puedo desaparecer del cargo, y me decia pero no me des más dolor de cabeza más cosas S1.F.53

lo que hacia era programación donde pedía mis funciones, un informe al final donde volvía a pedir funciones, las actividades que hacia era de mi propio arbitrio, no tuve ningun tipo de información de marzo a noviembre desde que murió mi mamá yo no tenía ningún tipo de información dentro de la oficina nada, nada, nada que pasaba, que no pasaba, que estaban haciendo, nada, previamente si se me informaba hasta que se me abrió el expediente administrativo S1.F.53

(...) estaba con tres funcionarias cubanas (...) ellas estaban haciendo mi trabajo (...) y tengo la prueba en mis manos, de qué era lo que ella estaba haciendo, y lo que ella estaba haciendo era lo que me correspondía a mi, hacer y que me lo había quitado, o sea yo con un sueldo devengando un sueldo del estado venezolano, jugando banco y pagándole en dolares a unos funcionarios con menores competencias que las mías S1.F.53

Te van apartando, tu empiezas a no existir S12.M.43

Cuando yo pregunto que hace esa gente allí, nadie me responde, y yo les recuerdo que ese es un sitio restringido, que no deben estar allí. Nadie me para pelotas y fui a hablar directamente con la directora del programa, con la cual yo mantenía buena relación, y ella si armo un peo porque ella todavía...después le dio un ACV y todavía esta en reposo, debe ser por toda la porquería que tragó S12.M.43

algún otro trabajo? Mira llevo un asesoría en la escuela de h. hasta medio escondida porque si me hago muy visible se que puede molestar a muchas personas S4.F.39

Entonces tengo que trabajar a escondidas y a parte del ejercicio privado de consultor para trabajar en proyectos de lo que conozco y si tengo las competencias lo hago o a meterme a comerciante alimentado la vida S4.F.39

		<p>tu vez que comienzan a evadirte, solo te dicen hola que tal? Y bueno uno se da cuenta S8.F.51</p> <p>Al cambiar la administraron, pues ya no tuvimos ni siquiera objetivos, cesó totalmente el trabajo, quitaron el presupuesto, ya no nos podíamos movilizar, teníamos que estar yendo a la oficina nada más, había un solo vehículo y pidieron que lo entregáramos a la [empresa], nos quedamos sin vehículo, sin ningún tipo de recursos ; entonces allí no podíamos trabajar. Suspendieron totalmente las actividades que se hacían en esa dirección. S5.F.31</p> <p>Cuando a mi me quitan todo el trabajo, que me dejan sin nada, yo le digo a la (...) S14.F.36</p>	
	<b>Información a través del rumor</b>	<p>si hubo rumores que decían aquel que firme esta afuera los raspamos, yo siempre era una de las que le llevaba la contraria a mi jefe (S8,F, 51)</p> <p>Viene otra compañera y me dice estamos hablando allí y volvieron a decir que el que no estuviera con el proceso revolucionario se iba (S1,F,53)</p> <p>se colaban los rumores de las cartas de despidos que se habían hecho, en un momento dado habían 920 cartas de despido dentro de la [empresa] nos enteramos porque hay mucha gente de la [empresa] vieja y hay muchas fuentes de información a las que se puede acudir (S13,M,53)</p>	Esta categoria hace referencia a la informacion manejada sobre los despidos, a través del rumor
	<b>Degradación</b>	<p>cuando llega el nuevo presidente, a nosotras nos bajan de cargo S14.F.36</p>	Alude a la desmejora del personal que firmo, a traves de la degradación en su puesto de trabajo, que posteriormente es cubierto por personas no capacitadas

		<p>me llama la que era directora previamente del centro me dijo que me bajara del paraninfo, estaba con tres funcionarias cubanas allá, y que estas funcionarias cubanas iban hacer una evaluación del modelo de atención y le iban a dar orientaciones, al día siguiente, me las metieron en la dirección, llegaron allá ni me las presentaron ni nada, cuando me pide la computadora yo le digo disculpe profesora déjeme terminar lo que yo estoy haciendo aquí y yo con mucho gusto se lo presto es que ellas tiene que presentar el informe de (...), osea es que ellas estaban haciendo mi trabajo (S1,F,53)</p>	
	<p><b>Lo político se convierte en tabú</b></p>	<p>Ya la gente después del firmazo no comienza a hablar de política la gente comienza a callarse la boca, fue un año muy difícil en el año 2002 y 2003 S4.F.39</p> <p>Es que hasta uno mismo se abstenía de hablar sobre algo porque podías incomodar a otras personas S4.F.39</p> <p>Bueno ya al acto de botar la gente se calla, yo recuerdo antes de que salieran las listas de Tascón, yo le preguntaba firmaste? votaste? mentira no habían firmado pero era un acto reivindicativo de su deseo era para levantarse la cara S4.F.39</p>	<p>Se refiere a la forma como se evita hablar de temas políticos dentro de la empresa, incluyendo comentarios sobre ideología politica</p>
		<p>Mira eso fue horrible. Yo fui gracias a Dios una de las primeras. Allí el ambiente la gente lloraba por el temor a ser despedidos, porque el promedio de La Empresa era 12 años en la Institución. Yo era una de las que menos tenia y tenia 4 años, pero la mayoría tenia más de 10 años S14.F.36</p>	<p>Alude al temor en los entrevistados ante la amenaza latente de perder sus puestos de trabajo, debido a su larga permanencia dentro de las empresas del sector publico; y a la comprensión de estos, ante la situacion de aquellos que, debido a su condicion, debieron permanecer en la empresa y dejar de ejercer su derecho a expresar libremente su tendencia politica</p>

**Comprension del temor a represalias**

Imagínate tu cómo le decían: “llamo la muerte”. Era la jefa del departamento de Recursos Humanos. Cuando la gente veía el identificador de llamada por extensión y veían que era ella, decían “te llamó la muerte”. Y por ejemplo habían bromas que se hacían, “lo logramos” a las 4 de la tarde todo el mundo salía abrazado. Claro, la gente se ríe pero...por lo menos, la gente dejó de quedarse después de las 4 S14.F.36

yo he sido muy frontal y muy radical en mi posición pero no culpo a las personas mayores o muy necesitadas de que tengan que ceder y dar su brazo a torcer de alguna manera por estas presiones que se le hacen porque de alguna manera, si vivo de un quince y un último, tengo mi vivienda alquilada y tengo hijos no hubiera podido ser tan radical S10.M.36

yo conozco a personas que no fueron a la solicitud del referéndum porque a lo mejor eran padre y madre al mismo tiempo, porque a lo mejor su ingreso lo tenían comprometido pagando la cuota del carro o sea pocas personas realmente hicimos lo que nos dió la gana, pues me importa un bledo y yo me voy a firmar así pierda el puesto S4.F.39

yo se que hay compañeros míos, que no pueden decir, que no pueden hablar que no pueden hacer nada porque son los sueldos único de su familia y tienen miedo, la gente tiene miedo, no es cuento S1.F.53