
La salud vulnerada. Manifestaciones sintomáticas como lenguaje del cuerpo en el acoso psicológico laboral

Compromised Health: Symptomatic Manifestations as the Language of the Body in Workplace Psychological Harassment

Patricio Godoy Ponce

ppgodoy@unsl.edu.ar

Universidad Nacional de San Luis (UNSL)- Argentina. Doctor y Licenciado en Psicología. Docente universitario y Co-Director del Proyecto de Investigación PROIPRO 12-1523: "Violencia laboral en instituciones públicas de San Luis". CyT, Universidad Nacional de San Luis. Ex Coordinador del Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral (CePEV- UNSL).

221

Gabriela Melina Luciano

gabime.luciano@gmail.com

Universidad Nacional de San Luis (UNSL)- Argentina. Doctora y Licenciada en Psicología. Docente de Posgrado y grado, también es Integrante del Proyecto de Investigación "Construcción de la promoción de la salud y el bienestar comunitario con sectores populares". CyT de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de San Luis.

Roxana Vuanello

flacarox@gmail.com

Universidad Nacional de San Luis (UNSL)- Argentina. Doctora en Psicología y Magíster en Psicología Clínica. Docente de Posgrado y grado. También es Directora del Proyecto de Investigación "Derecho Humanos, Control social y sectores vulnerados". CyT de la Facultad de Psicología de la UNSL.

Resumen

La violencia y el acoso psicológico en los ámbitos laborales constituye una preocupación de magnitud global, dada su incidencia directa en la salud física y mental de los/as trabajadores/as, así como en la vulneración de derechos fundamentales vinculados al trabajo digno y libre de violencias.

Esta investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, interpretativo y hermenéutico, realizada en la ciudad de San Luis, cuyos sujetos se conformaron con una muestra intencional de 15 participantes en relación de dependencia, contactados mediante técnicas de "bola de nieve" e "informantes clave". La estrategia metodológica combinó entrevistas semi estructuradas, talleres y análisis mediante codificación y comparación constante.

Uno de los objetivos específicos fue comprender las consecuencias físicas, psicológicas y laborales en trabajadores/as víctimas de violencia laboral en el contexto de la ciudad de San Luis. Los hallazgos mostraron que las prácticas de acoso se inscriben en dinámicas laborales sustentadas en relaciones de poder asimétricas, estilos de gestión deficitarios y climas organizacionales caracterizados por la competitividad y la fragmentación de los vínculos. Estas condiciones generan impactos significativos en la subjetividad de los/as trabajadores/as, manifestándose en síntomas psicósomáticos, alteraciones del estado de ánimo y conflictos en la esfera familiar, propiciados por la reproducción de actos abusivos y antiéticos.

Palabras clave: trabajo; salud; acoso laboral; investigación cualitativa

Abstract

Workplace violence and psychological harassment constitute a global concern due to their direct impact on the physical and mental health of workers, as well as the violation of fundamental rights associated with decent, violence-free work. This research follows a qualitative, interpretative, and hermeneutic approach and was conducted in the city of San Luis. The sample was purposively selected, comprising 15 salaried employees contacted through "snowball" and "key informant" sampling techniques. The methodological strategy combined semi-structured interviews, workshops, and data analysis using coding and constant comparison. One of the specific objectives was to understand the physical, psychological, and occupational consequences for workers targeted by workplace violence within the context of San Luis. The findings revealed that harassment practices are embedded in workplace dynamics sustained by asymmetric power relations, deficient management styles, and organizational climates characterized by competitiveness and fragmented interpersonal relationships. These conditions profoundly impact workers' subjectivity, manifesting as psychosomatic symptoms, mood alterations, and conflicts within the family sphere, all driven by the perpetuation of abusive and unethical acts.

Keywords: work; health; workplace harassment; qualitative research

Introducción

Para comprender la noción del trabajo debemos considerar que este trasciende su condición de mera actividad humana para erigirse como un constructo multidimensional de naturaleza tanto instrumental como expresiva. Desde la perspectiva de Filippi (2010), una de sus funciones primordiales radica en su capacidad para constituirse como "un medio para lograr el bienestar personal y familiar" (p. 13). Bajo esta lógica, el valor de la actividad laboral se articula de manera bidimensional: por un lado, a través

de factores extrínsecos –tales como el entorno físico, la naturaleza de la tarea y la organización del tiempo– que configuran la calidad de vida laboral; por el otro, mediante componentes intrínsecos, cuyo significado queda supeditado a las aportaciones psicológicas y sociales que emergen de la propia actividad.

No obstante, la complejidad del fenómeno laboral exige ir más allá de este enfoque funcional y transaccional. Como postula la psicodinámica del trabajo (Dejours, 2015), el acto de trabajar excede la ejecución de las prescripciones técnicas; por el contrario, involucra un despliegue de la inteligencia que se enraíza en una profunda movilización de la subjetividad. Así, la actividad no se agota en sus dimensiones motora y cognitiva, sino que se instituye primariamente como una experiencia afectiva y somática –mediada por un cuerpo que siente y experimenta– antes de consolidarse como un proceso puramente cognitivo. Esta implicación integral transforma dinámicamente a la persona, puesto que el trabajo compromete la identidad en su totalidad al entrelazar gestos, modos operatorios y estructuras de pensamiento (Dejours y Gernet, 2014).

En el mismo sentido, Wlosko (2017) plantea que el trabajo contribuye al mantenimiento del equilibrio psíquico y la economía psicosomática, pero advierte, “que tiene efectos negativos cuando incide en la fragilización subjetiva y en la aparición de diversos trastornos psicopatológicos” (p. 95). Coincidimos en su posicionamiento al considerar que estos trastornos se sustentan en una lógica que tiene como base un proyecto neoliberal, que según Wlosko (2017; 2019), legitima políticas manageriales que han provocado un cambio significativo en las formas de organización del trabajo. De esta manera, el debilitamiento de los lazos sociales, las condiciones de inseguridad, de precarización del trabajo, la competitividad, el individualismo, se traducen en formas de control ya no solo sobre los cuerpos, sino también sobre las subjetividades de los/as trabajadores/as.

En este contexto, además, en el entorno laboral contemporáneo, se ha registrado un incremento en las demandas psíquicas y mentales, lo que da lugar a la emergencia de nuevos riesgos de naturaleza psicosocial (Neffa, 2021). Al materializarse estos riesgos, sus efectos sobre la salud del colectivo de trabajadores, se evidencian mediante indicadores como la desmotivación, insatisfacción laboral, estrés, conflictos interpersonales y violencias, además de diversos trastornos afectivos o emocionales. Asimismo, a nivel organizacional, esta problemática se traduce en afectaciones de carácter económico, productivo, ambiental y socio-laboral.

Este entramado de sucesos evidencia que el trabajo constituye una categoría histórica y dinámica, cuyo valor se construye a partir de las interacciones situadas de los individuos y los grupos sociales. Por consiguiente, la subjetividad laboral no permanece aislada en la esfera micro-individual, sino que se encuentra en una relación dialéctica con los complejos avatares de la realidad política, económica, cultural y tecnológica. Comprender las transformaciones del ámbito laboral requiere, indefectiblemente, adoptar esta perspectiva psicosocial, la cual permite situar la experiencia de la persona trabajadora dentro de las macro-transformaciones de la realidad global contemporánea.

Desde nuestro posicionamiento comprendemos que las organizaciones en su porosidad con el medio, reproducen y/o facilitan la configuración de prácticas violentas hasta su naturalización. Cuando se presentan entornos laborales bajo estas características, se dañan los entramados colectivos, y en las condiciones actuales en nuestro contexto nacional, donde lo discursivo se vuelve violento y la polarización social se acentúa, se genera un deterioro progresivo del tejido social.

Estos procesos y dinamismos nos llevaron a buscar una comprensión de las violencias y el acoso laboral en nuestra realidad en particular, en los

intersticios de las organizaciones y de las relaciones interpersonales, narradas a partir de las vivencias de los/as participantes.

En el presente trabajo realizamos un recorte a partir de una investigación más amplia sobre violencia laboral, en el marco del doctorado en psicología, referida a los significados y consecuencias en trabajadoras/es y su entorno familiar que han vivenciado acoso u hostigamiento psicológico en su ámbito de trabajo.

Damos cuenta de algunos resultados que refieren a la afectación en la salud de nuestros/as entrevistados/as, durante y con posterioridad al proceso vivenciado de acoso laboral. Los vestigios quedan impresos en manifestaciones sobre la salud física, psicológica y emocional, cognitiva y social, con diversas expresiones conductuales, cuya forma se canaliza a través de síntomas que nos hablan del impacto y el padecimiento por el que transitaban las personas vulneradas/os de nuestro estudio.

Vinculaciones entre Trabajo, Violencia y Salud Vulnerada

Como punto de partida tomamos posicionamiento al considerar la significación de la salud desde una mirada crítica y no biologicista (instaurada desde la hegemonía médica), de manera tal que la concebimos como un concepto multidimensional que está determinada por diferentes factores, tanto de índole social, política, cultural, económica como científica.

En el mismo sentido, Alcántara Moreno (2008) considera a la salud desde un punto de vista histórico, imbuida de construcciones sociales respecto al valor que ella adquiere para una sociedad en particular. Por lo tanto, la incidencia del valor simbólico de la salud adquiere significancia en los procesos de construcción social, instituyéndose como un derecho humano inalienable. Sostener este valor como bien común exige a los Estados desarrollar políticas públicas que resguarden cada espacio habitado, incluyendo, fundamentalmente, los espacios de trabajo.

Por otro lado, en la articulación entre trabajo y salud, es bien sabido que el primero tiene dentro de sus funciones proveer un medio de subsistencia material, pero además, es un organizador privilegiado de la vida psíquica, social y corporal de los sujetos (Le Lay et al., 2025). Las condiciones laborales –en términos de organización, contenido, reconocimiento, estabilidad y exposición a riesgos (Neffa, 2021)– inciden directamente en la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Sin embargo, y teniendo en cuenta que existen nuevas formas de organización del trabajo propias de nuestra contemporaneidad, que poseen un alto impacto en las subjetividades, en los estados emocionales y en la vida cotidiana, se generan situaciones susceptibles de poner en riesgo o vulnerar la salud laboral, exponiendo a quienes trabajan a enfermedades, trastornos y sufrimientos, que son producto –entre otros factores– de la sobrecarga de trabajo, la precarización y flexibilización laboral, y distintos tipos de violencias.

En este sentido, las autoras Wlosko y Ros (2019) señalan:

Las cuestiones vinculadas a la salud de quienes trabajan aún siguen siendo naturalizadas por quienes las padecen. Son asimismo frecuentemente ignoradas o subestimadas por los representantes sindicales, las empresas y el estado; y en general, invisibilizadas por la sociedad toda. Si esto ocurre con los problemas de salud “física”, el impacto del trabajo vinculado con el padecimiento psíquico es aún más silenciado. (p. 11)

Con respecto a las situaciones de violencia y, específicamente el acoso psicológico laboral, comprendemos que se trata de una forma de violencia sistemática, cuyo daño provocado a partir del aislamiento social, el desprestigio profesional y/o personal, y la invisibilización de la violencia hacen que los recursos de defensa colectiva (Dejours, 2015), caigan frente a la

necesidad de servir como mecanismos de protección ante el riesgo real de acoso.

En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dedicado tiempo a advertir sobre los riesgos e incidencia de la violencia laboral en la salud de los/as trabajadores/as y en las organizaciones, y recientemente a través del Convenio 190 y la Recomendación 206 (OIT, 2019), estableció un tratado internacional consensuado que promueve un mundo laboral libre de violencia y acoso. Se expresa en dicho Convenio que estamos ante un fenómeno psicosocial que puede manifestarse como una forma de abuso de poder para doblegar la voluntad de otro/a, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política.

Ante esta perspectiva general aportada por dicha entidad, existe un tipo específico de violencia que abordamos en nuestro estudio, el cual refiere a lo que Leymann (1990) describe como acoso psicológico laboral (*mobbing*) que se caracteriza por un asedio y una dinámica donde “un colectivo de trabajadores arremete contra un ‘empleado-objetivo’, sometiéndolo a un hostigamiento psicológico sistemático”. (p. 4).

228

La sistematicidad y reiteración temporal de los hechos (característico del acoso), están orientadas a la desestabilización, degradación, aislamiento o exclusión de la víctima (personas vulneradas) en el ámbito laboral, con capacidad para generar daños psicológicos, morales, profesionales y sociales profundos (Escartín et al. 2012; Zapf y Einarsen, 2020). Estas acciones violentas pueden presentarse de una persona hacia otra o de forma mixta, emanadas de la figura de autoridad (jefes o superiores) y/o de dinámicas grupales entre pares (Hirigoyen, 2014; Piñuel y García, 2015).

Esta forma de vulneración de derechos, y el progresivo deterioro de las capacidades de afrontamiento y de la identidad laboral, nos permite comprender que la manifestación de síntomas viene a dar cuenta del sufrimiento silenciado, de aquello que busca una voz expresiva que el

psiquismo se encarga de informar sobre esa vivencia que se vuelve absolutamente intolerable para el sujeto.

Para la comprensión de este fenómeno psicosocial, es imprescindible corrernos de la lógica tradicional del vínculo diádico acosador/a-víctima, y adentrarnos en una perspectiva más amplia focalizada en la dimensión organizacional, en tanto permite comprender cómo ciertas prácticas de gestión, estilos de liderazgo, modalidades de comunicación, y estructuras jerárquicas pueden habilitar, tolerar o incluso reproducir situaciones de violencia laboral (Soares Cugnier y Silva, 2016).

Desde nuestra perspectiva el acoso no es un fenómeno meramente interpersonal, sino que se enmarca en un clima organizacional que, ante la ausencia de protocolos o la presencia de liderazgos autoritarios o "*laissez-faire*", termina consolidando un escenario de impunidad. Es la gestión la que, al no intervenir o al deslegitimar las denuncias, refuerza la asimetría de poder y profundiza el daño, distribuyendo recursos y jerarquías que propician prácticas discriminatorias (Salin, 2003; Einarsen et al., 2019).

Por ello, suele asociarse a los liderazgos pasivos o autoritarios como factores que interpelan no sólo la claridad ética, sino como estilos que desencadenan o sostienen los conflictos o su agravamiento en hechos de violencias (Rodríguez-Muñoz et al., 2012; Arenas et al., 2015).

Un segundo factor aparece con las inadecuadas o inexistentes instrumentaciones de evaluación de desempeño. Es en este tipo de evaluaciones individualizadas dice Dejours (2015), donde las personas son llevados a reportar sobre su tarea bajo controles externos creados por la lógica managerial, que perturba el vínculo subjetivo con el trabajo, generando formas de control sobre exigencias de rendimiento y productividad, competitividad entre pares basado en la evaluación de utilidad y calidad de la tarea.

Del mismo modo, los denominados sistemas disciplinarios y de recompensas, se constituyen en procedimientos que tienden a sancionar comportamientos no deseados dentro de los ámbitos de trabajo. Así como, las formas de recompensas para alentar lo que la organización promueve como sus valores fundacionales. Algunos son explícitos y otros se observan en las prácticas cotidianas del hacer del trabajo, en otras palabras, se sustentan en los valores que se traducen en las políticas internas de cada organización, en la que se aprueban determinados comportamientos o desalientan aquellos considerados inapropiados o indeseables como la violencia y el acoso laboral (Einarsen et al., 2017; Einarsen et al., 2019).

Por otro lado, la inadecuada comunicación y transparencia, suele constituirse como un factor negativo a la hora de gestionar personas. Lo que debería buscar toda organización es desarrollar y promover una comunicación efectiva y transparente, porque constituye un pilar fundamental para el mantenimiento de ambientes laborales saludables. Sin embargo, se evidencia que cuando se presentan serias deficiencias en estos factores psicosociales, contribuyen en el surgimiento de conflictos y se cimientan y naturalizan comportamientos de violencia laboral y un consiguiente deterioro del clima organizacional.

Otro factor de riesgo organizacional relevante es la inadecuada comunicación sobre las expectativas y objetivos organizacionales. Cuando los/as trabajadores/as no reciben información precisa sobre las metas que deben alcanzar, los criterios de evaluación de su desempeño o los cambios en las políticas y procedimientos internos, esta falta de información genera incertidumbre y ansiedad, ya que los/as empleados/as no saben qué se espera de ellos/as ni cómo se evaluará su trabajo. La incertidumbre, a su vez, puede desencadenar conflictos y tensiones innecesarias entre pares y superiores (Gutiérrez y Godoy Ponce, 2024).

Itinerario metodológico

El enfoque de investigación se inscribió en una lógica cualitativa, con una perspectiva interpretativo-hermenéutica, donde partimos de reconocer la complejidad, historicidad y subjetividad de los fenómenos sociales.

Del proceso de triangulación de la información generada en nuestro corpus empírico, fue emergiendo la codificación y el análisis de la información, con la finalidad de comprender la afectación de las víctimas de acoso laboral (a las que denominamos también víctimas primarias o personas vulneradas).

Las unidades de análisis se conformaron por 15 participantes adultos/as (2 varones y 13 mujeres), que se encontraban en relación de dependencia durante el último año, desde el momento que fueron contactados/as, pertenecientes al ámbito público o privado de la ciudad Capital de la provincia de San Luis y que resultaban significativos a nuestros objetivos, en tanto se auto percibían víctimas de violencia laboral.

Nos propusimos como objetivos: comprender las significaciones que construyeron los/as trabajadores/as respecto al sentido del trabajo y al contexto laboral a partir de la experiencia de acoso u hostigamiento psicológico; las consecuencias físicas, psicológicas y laborales; las consecuencias intrafamiliares y de pareja a partir de la vivencia de acoso y los recursos personales y familiares que posibilitaron u obstaculizaron su salida o permanencia ante la situación de violencia en contexto de trabajo.

Como criterio de selección de los/as participantes, se tomaron aspectos operacionales del concepto de acoso psicológico laboral (*mobbing*), referidos a la sistematicidad y tipo de conductas de acoso, frecuencia y duración.

Para acercarse a los/as trabajadores/as se utilizaron dos métodos: el denominado "*Bola de Nieve*" y el de *Informantes Clave*. Como estrategias de generación de la información, se implementó la *entrevista semiestructurada*, en la que se confeccionaron previamente, ejes de indagación que sirvieron

de guía para acercarnos al tema, buscando dar respuesta a las preguntas y objetivos iniciales.

En el presente artículo describimos y analizamos algunas manifestaciones sintomáticas que se obtuvieron como resultado de las entrevistas y retomamos algunos fragmentos de nuestros/as participantes, para darle sentido a cada narración, cuyo lenguaje tiene su correlato en el sufrimiento como vivencia subjetiva, que se evidencia a través de manifestaciones de índole psicológicas, emocionales, físicas y conductuales.

Resultados obtenidos de la convergencia entre empiria y teoría en el estudio de la violencia y el acoso laboral

En la particularidad de esta investigación, algunos/as de los/as participantes realizaron un proceso retrospectivo para poder identificar aquellos síntomas que en su momento pasaron desapercibidos o que en ocasiones naturalizaron como parte de su actividad de trabajo. Muchas de estas manifestaciones se hicieron visibles en el cuerpo y tomaron sentido a modo de señal, dando cuenta que la violencia afectaba no solo su vida laboral, sino también la salud física y mental con extensiones al ámbito intrafamiliar.

Como se adelantó, realizamos una selección y breve descripción de los síntomas más recurrentes al solo efecto de ser presentados, y retomamos los discursos de nuestros/as interlocutores/as que nos llevaron a alcanzar una mayor comprensión de la trascendencia de los efectos del acoso psicológico laboral o *mobbing* (Leymann, 1990; Zapf y Einarsen, 2020), considerando que algunos de estos síntomas pueden estar íntimamente relacionados entre sí (Lunansky y Garay, 2022). Así mismo, los/as participantes refirieron a la manifestación de por lo menos tres o más síntomas vivenciados o agravados durante el acoso.

Malestar Psicológico y Emocional

Sobre las alteraciones en la salud por acoso psicológico laboral, encontramos sintomatología típica y referencial de la conformación de algunos cuadros psicopatológicos como depresión (Harasemiuc y Díaz Bernal, 2013), ansiedad, trastornos por estrés postraumáticos (TEPT) (Gómez Cano et al., 2021; Ahumada et al., 2021), y en algunos casos ideaciones o actos suicidas (Escartín et al., 2012).

Duru et al. (2018) sostienen que, en función de la intensidad y duración del acoso, se pueden desarrollar una serie de padecimientos progresivos debido a que estas conductas superan los umbrales de resistencia de las defensas y las capacidades adaptativas, expresándose en trastornos más complejos en la medida que el acoso instaurado se sostiene en el tiempo.

Por su parte Matamala (2021) sostiene que “la sintomatología advierte que en el organismo se instala un profundo estado de desagrado, donde la cantidad de afecto no puede ser gestionada adecuadamente, lo que desborda el funcionamiento psíquico hasta hacerlo colapsar”. (p. 63). El autor agrega que son las emociones las que se alteran por los efectos de la violencia, lo que conlleva al silenciamiento del sufrimiento y el dolor que provoca.

Los/as trabajadores/as vulnerados/as de nuestro estudio, manifestaron síntomas de *angustia* y *llanto* que aparecen como expresiones recurrentes durante el proceso de acoso, especialmente en sus inicios. Entendemos que, en estas particularidades, la angustia se asocia con la imposibilidad de enfrentar la situación de acoso, que probablemente se dé por el atravesamiento de la incertidumbre respecto a la comprensión de este proceso, al que no se le puede poner inicialmente un significante como “violencia”, “acoso”, “hostigamiento”. El llanto asociado, se constituye en la forma física de exteriorización del padecimiento, puesto que se evidencia “a flor de piel”.

"No pensaba nada, sentía... [toma aire] sentía, así como... así como que estaba a punto de llorar... muchas veces me preguntaba qué es lo que estaba pasando, ¿por qué?... o a veces hacía así, y me caían las lágrimas" (S1).

"Empecé a sentir mucha angustia, llanto, y realmente empecé a sentir que ese lugar no... Y a solas iba al baño y lloraba [se le quiebra la voz]... Y entonces también en ese momento fue una etapa en la que yo empecé a estar en estado de angustia y depresión" (S5).

Asimismo, la *ansiedad* asociada a la aparición súbita de miedo o malestar intenso (ataque de pánico), se expresan a través de síntomas como palpitaciones, sudoración, ahogo, sensación de muerte, malestar abdominal o náuseas, entre otros.

Respecto a los síntomas de ansiedad reportados y otras manifestaciones, algunos/as participantes señalan:

"Es que yo en realidad no me daba cuenta. No me daba cuenta de lo que pasaba hasta el día que tuve el primer ataque de pánico, porque yo cuando tuve el primer ataque de pánico en diciembre del año pasado, empezó a ser peor ... en el momento que yo pisaba la puerta del trabajo, yo ya no podía respirar..." (S4).

"Me han agarrado ataques de pánico... me agarró como un estado de llanto en el trabajo y le pedí a un compañero que me cubriera el puesto un ratito... siento que lloro por todos lados y que emocionalmente estoy negativa, que estoy así por todos lados..." (S12).

Las narrativas denotan que la ansiedad entendida como la reacción de miedo ante la vivencia de un peligro o amenaza, es para algunos/as de nuestros/as entrevistados/as, una experiencia que se desencadena en relación con el acoso. La sistematicidad de este proceso, constituye una amenaza constante,

que se corresponde con otras expresiones recurrentes como el *miedo*, este último por el temor a experimentar un nuevo episodio de hostigamiento, por la percepción de las diferencias de poder (real o imaginaria) que se da en todo hecho violento o por la incidencia que puede tener en la relación laboral.

Para nuestros/as entrevistados/as, el miedo se sustenta en el desequilibrio de poder entre víctima-acosador/a, cuyas acciones buscan desacreditar, entorpecer o excluir a quien se ha llevado a un lugar de vulnerabilidad. Ello nos permite explicar no sólo algunos factores causales del miedo, sino que además, cómo esta emoción que aparece y se sostiene ante el proceso de acoso, socava la confianza de la persona, su autoestima, y amenaza profundamente su identidad laboral.

Las consecuencias a nivel *cognitivo* son otro de los efectos que suele dejar el acoso psicológico. En las historias indagadas, encontramos que el impacto emocional tiene una influencia importante sobre estas funciones, debido a la experiencia de acoso y el estrés sostenido.

235

La tensión psíquica que produce la vivencia significada de comportamientos destructivos, requiere ser procesada y darle algún tipo de elaboración. Ciertos hechos, palabras o gestos, no siempre eran recordados con facilidad, implicando un esfuerzo cognitivo y emocional para derribar los mecanismos defensivos ante la angustia.

La disminución de la *memoria*, la *concentración*, *olvidos* o *bloqueos*, fueron argumentados en razón a que los mismos aparecieron durante y/o con posterioridad al acoso psicológico.

"tenía pérdida de memoria... o sea, no eran cosas grandes, pero perdía la memoria, la falta de atención, eso también. Yo me empiezo a ver que tengo un problema psicológico, me empiezo a dar cuenta porque lo charlo con la otra chica..." (S1).

"...notaba mi falta de concentración, me costaba horrores concentrarme en mi trabajo. Estaba angustiada... me sentía tan mal que no me concentraba, no podía, no podía, me quedaba en blanco" (S5).

Estas expresiones referidas a bloqueos mentales, falta de concentración y pérdida de memoria, muestran también ese sufrimiento cuando se perciben limitaciones de las funciones cognitivas. Quizás estas manifestaciones como en otras instancias, son procesos singulares a las que no siempre se les pone palabras de manera abierta en los espacios de trabajo u otros de la vida personal, más bien, requieren un esfuerzo mental para recuperar esos recuerdos o en su defecto, cuando son advertidos por otros/as, lo que denota su afectación.

Una de las manifestaciones más graves relacionada a con las consecuencias del acoso psicológico o *mobbing*, lo constituye el *suicidio* o las *ideaciones suicidas* (Nielsen y Einarsen, 2018). Si bien en nuestro estudio no participaron personas en las que el intento de suicidio haya sido una expresión directa, emergió información significativa en tanto que la fantasía de este se constituía como una forma de dar por finalizado un sufrimiento, que traspasaba los recursos disponibles de quienes fueron llevados/as a un lugar de extrema vulnerabilidad.

Ello da cuenta que, en ese momento singular, se encontraban limitados e imposibilitados para afrontar el suceso, especialmente si no se percibía apoyo social del grupo de trabajo, familiar o de grupos externos. Así lo relatan unas participantes:

"...Yo me decía que el primer camión que pase yo me... me tiro, pero yo a la vez pensaba no, no, esto no, porque voy a lastimar a otras personas, yo me quería lastimar yo, no a otras personas..." (S1).

"...le digo a la psicóloga "si yo tuviese una gomita y me pudiese borrar me borraría, me esfumaría de este planeta"... Y viene el tema no, del

*suicidio, bueno a ver, llega un punto a veces uno dice ¿para qué?
¿Para qué seguir?, ¿Hasta cuándo voy a aguantar seguir así? (S5).*

Estas expresiones hablan de desesperación, soledad, de pérdidas que aluden a la dignidad, la identidad, al ser. La falta de respuestas organizacionales, grupales y de otros lazos sociales, revelan o desnudan que, en la dinámica de las organizaciones, los atravesamientos del poder, la exclusión, el individualismo, son factores que contribuyen a la deshumanización de los vínculos en el trabajo. Por lo tanto, el entramado organizacional con su propia historicidad, pone en escena la idea de "*desaparecer*" o "*hacerme daño yo*", que delata la fragilidad de las relaciones interpersonales que sostienen las vivencias traumáticas.

Manifestaciones Físicas

Los síntomas físicos reportados por nuestros/as participantes, dan cuenta que la experiencia subjetiva del acoso, tiene expresiones disímiles en cada particularidad, y que ciertas manifestaciones físicas –en conjunción con las psicológicas– pueden tener un nivel de intensidad suficiente para provocar una baja en las defensas del organismo, con la consecuente aparición de trastornos dermatológicos, gastrointestinales, cardíacos, alergias o trastornos del sueño.

En los/as participantes, se asociaron distintos *trastornos del sueño* al acoso laboral, como se ha reportado en otras investigaciones (Carrillo-Mora et al., 2018; Quintanilla Domínguez y Manríquez Urbina, 2024), cuyas expresiones se dieron en tres formas: pesadillas, dificultades para la conciliación del sueño o los despertares repetidos durante la noche.

*"... tomaba pastillas para dormirme... mal!!... mientras estaba
atravesando mi problema en el trabajo con esta persona... tomaba
0.5 mg de clonazepam... tomaba para relajarme porque no dormía,*

para poder levantarme y para poder enfrentar mi lugar de trabajo..."
(S3).

"He soñado con... soñaba que me violentaban, soñaba con eso, había veces que me despertaba más cansado de lo que me acostaba... Tuve pesadillas, si, si muchas. Muchas veces tuve pesadillas sobre este tema..." (S8).

Estas alteraciones del sueño se relacionan directamente con los efectos del acoso, sin evidencias de antecedentes previos. La dificultad para conciliar el sueño o la presencia de pesadillas pueden interpretarse como una resistencia inconsciente a revivir la experiencia traumática; un mecanismo psíquico donde los recuerdos diurnos perturbadores buscan expresarse, interrumpiendo abruptamente el ciclo circadiano.

Distinguimos en las narrativas la existencia de una diversidad de otras sintomatologías físicas, que podemos asociar a las consecuencias del acoso laboral. Si bien pueden o no formar parte de cuadros clínicos previos, son síntomas que se mencionan como producto de haber vivenciado algún hecho de violencia o como efecto residual del mismo. Por ejemplo, los *dolores de cabeza* se tornan más frecuentes, como así mismo, las *contracturas musculares* o *alteraciones en la presión arterial*.

Durante el proceso de análisis que realizamos, entendimos que las implicancias subjetivas del trabajo y la violencia, toman cuerpo en cada trabajador/a para dar cuenta de su presencia en este correlato entre placer-displacer o entre salud y la enfermedad. La vivencia del trabajo pone en tensión al cuerpo, que se constituye en el reservorio de las emociones transitadas en los espacios laborales.

En la angustia contenida y la palabra vedada, cuando no se avizoran lugares comunes, compartidos, donde el diálogo debiera ser el catalizador de las emociones y la puesta en escena de sentidos de la experiencia que se vuelve

aterradora, fue común en algunos casos, la manifestación de síntomas como la *disfonía*.

Manifestaciones Conductuales

En los apartados anteriores, damos cuenta sobre las consecuencias sintomáticas del acoso laboral, bajo expresiones psicológicas y físicas que nuestros/as participantes sufrieron durante y con posterioridad al proceso de *mobbing*. En otros estudios (Ávila Cadavid et al., 2016; Verkuil et al., 2015; Nielsen et al., 2014) se ha demostrado que las secuelas del acoso psicológico en el trabajo, tienen repercusiones en distintos aspectos de la vida de la persona y de la organización.

En la medida que se transita el acoso o se ha producido algún movimiento organizacional (ya sea por traslado de la víctima, reincorporación laboral posterior a los períodos de licencia, traslado o desvinculación del acosador/a), se obtiene de las narrativas, que los efectos continúan con posterioridad a la vivencia en sí misma. Además, en los casos en los que ha disminuido el hostigamiento por alguna razón (sobre todo si hubo intervención organizacional), las expresiones sintomáticas que se canalizan en la corporalidad, no excluye las manifestaciones conductuales en este proceso de triangulación entre lo psicofísico y conductual.

El material empírico obtenido a través de las entrevistas, nos permitió comprender y construir teóricamente, que la experiencia de acoso se traduce en comportamientos que las propias personas consideran ajenos a su conducta habitual y los relacionan directamente a los cambios en el estado anímico por el que han atravesado a causa de la violencia. Se reportaron diferentes comportamientos referidos a estados de *enojo* e *irritabilidad* y *conductas evitativas*, que trajeron consigo afectaciones en los vínculos especialmente en la esfera laboral y familiar.

Las manifestaciones conductuales de *irritabilidad y enojo*, las interpretamos como estados emocionales que surgen ante la percepción por la falta de respuesta a nivel organizacional en los tiempos y necesidades de las personas vulneradas, por el nivel de impunidad percibido respecto a los/as acosadores/as, provocando un aumento del malestar con sentimientos de impotencia ante la inacción o naturalización de estas prácticas, lo que lleva a que la tensión acumulada se traduzca en acto.

"Lloraba, pero a su vez cuando tenía que decir las cosas a mis hijos, por ejemplo, les gritaba..." (S7).

"Otro de los cambios fue mi cambio de humor, yo soy una persona sumamente positiva y en general soy alegre, pero estaba todo el tiempo enojada, contestaba mal en mi casa, estaba muy mal... o sea estaba realmente mal..." (S14).

El análisis de las narrativas nos invitó a pensar que los cambios en el estado anímico, reflejaban la concatenación de conductas que tienen su trasfondo en la vivencia de acoso, que afectan a lo que en nuestro estudio denominamos "víctimas colaterales" del acoso, quienes son por lo general, los que perciben estos cambios abruptos que desencadenan conflictos en la pareja y en los/as hijos/as.

Otros resultados obtenidos, dan cuenta de conductas de *reclusión, abulia y ensimismamiento*, que se vinculan con frecuencia a trastornos psicopatológicos en los casos de *mobbing*, como son los cuadros depresivos (Ahumada et al., 2021) y conductas *evitativas*. De las entrevistas obtenemos relatos que refieren a la falta de interés o voluntad (abulia), encontrándonos con una serie de articulaciones sintomáticas, que se traduce objetivamente en una disminución de deseo sobre la actividad laboral, desgano y baja productividad.

Estas expresiones se relacionan, por un lado, con el temor a someterse a un nuevo hecho de comportamiento hostil (acoso), y por otro, a la pérdida o

disminución del valor simbólico de la actividad laboral, porque el sentido de pertenencia, de identidad, de construcción de vínculos sociales, quedan desvanecidos cuando las organizaciones no intervienen ante el hostigamiento laboral o cuando el grupo de trabajo se ha constituido en “cómplice necesario”, en actor directo del acoso o han contribuido con su silenciamiento y naturalización.

“... en la mañana cuando me iba a ir a trabajar... no era de emoción, era de malestar... era como algo físico acá, como tener una puntada, como una cosa en el pecho y “no quiero ir, no quiero ir”, y hoy me ha pasado eso de hacer un esfuerzo y de decir “bueno ya está, vamos”, “si estoy, hay que ir, ponerle el pecho” (S9).

“... llegaba de trabajar el viernes, me acostaba a dormir y ha sido hasta el lunes que yo no me he vuelto a levantar y no me he bañado por varios días, estaba acá, sin vincularme con nadie; de acá al baño, de acá a la cocina y de la cocina a mi dormitorio refugiándome como en un cartucho así...” (S13).

Conclusiones

El acoso psicológico laboral o *mobbing*, se ha establecido en uno de los mayores problemas para las organizaciones del trabajo, debido al impacto en las relaciones interpersonales, la afectación en la salud de las víctimas, en el clima y cultura organizacional.

A nivel individual, las personas vulneradas tomaron diferentes acciones en la medida que fueron haciéndose conscientes de las alteraciones progresivas en su salud, llegando en algunos casos al pedido de licencias médicas, psicológicas y/o psiquiátricas, al consumo de medicación producto de sus quejas, dolencias, malestar y/o alteraciones padecidas.

Las manifestaciones sintomáticas de distinto tipo e intensidad, fueron recurrentes, y todos/as los/as entrevistados/as expresaron por lo menos tres o más síntomas vinculados al acoso laboral, que no padecían con anterioridad.

La angustia, el llanto, los trastornos del sueño, depresión, miedo, culpa, alteraciones musculoesqueléticas y otra infinidad de expresiones y malestares, dan cuenta de la complejidad de su abordaje, lo que requiere de una intervención profesional que enfoque la problemática no solo desde lo individual, sino que, en la medida de lo posible, desde su etiología, es decir, abordar esta problemática a nivel organizacional.

Sugerimos una intervención en esta dimensión que requiere, acciones estratégicas y sostenidas que aborden las estructuras como las prácticas, es decir, la revisión crítica de los sistemas de gestión, la implementación de protocolos claros de prevención e intervención ante situaciones de acoso, la formación de equipos directivos en el manejo de conflictos laborales desde una perspectiva ética y de derechos, y la institucionalización de espacios de escucha y resolución que aseguren confidencialidad, imparcialidad y reparación efectiva.

Referencias Bibliográficas

- Ahumada, M., Ansoleaga, E. y Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2), 1-12. <https://doi:10.1590/0102-311X00037220>
- Alcántara Moreno, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens Revista Universitaria de Investigación*, Año 9, (1), 93-107. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/2781925>

- Arenas, A., León-Pérez, J. M., Munduate, L., y Medina, F. J. (2015). Workplace bullying and interpersonal conflicts: The moderation effect of supervisor's power. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 295-322. <https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1016753>
- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., y Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?. *Revista Electrónica Psyconex Psicología, Psicoanálisis y Conexiones*, 8(13), 1-10.
- Bernstein, C. y Trimm, L. (2016). El impacto del acoso laboral en el bienestar individual: el papel moderador del afrontamiento. *Journal of Human Resource*, 14(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.792>
- Carrillo-Mora, P., Barajas-Martínez, K. G., Sánchez-Vázquez, I., & Rangel-Caballero, M. F. (2018). Trastornos del sueño: ¿qué son y cuáles son sus consecuencias?. *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(1), 6-20.
- Cohen, A. (2018). *Counterproductive Work Behaviors*. Taylor & Francis.
- Dejours, Ch. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Topia.
- Dejours, Ch. y Gernet, I. (2014). *Psicopatología del Trabajo*. Miño y Dávila.
- Duru, P., Ocaktan, M., Celen, C. & Orsal, O. (2018). The Effect of Workplace Bullying Perception on Psychological Symptoms: A Structural Equation Approach. *Safety and Health at Work*, 9, 210-215. <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2017.06.010>
- Einarsen, K., Salin, D., Einarsen. S., Skogstad, A. & Mykletun, R. (2019). Antecedents of ethical infrastructures against workplace bullying: The role of organizational size, perceived financial resources and level of high-quality HRM practices. *Personnel Review*, 48(3), 672 690. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2017-0303>
- Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, A. y Zapf, D. (2012). *Mobbing. Acoso psicológico en el trabajo*. Síntesis.
- Filippi, G. (2010). Trabajo y Subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral?. En G. Filippi y E. Zubieta, (Coords.), *Psicología y Trabajo. Una relación posible*. Eudeba.

- Gómez Cano, C. A., Sánchez Castillo, V., Polianía, L. R. (2021). Efectos de Mobbing sobre el capital humano y las organizaciones. *Revista Visión Internacional*, 5(1), 20-29. <https://doi.org/10.22463/27111121.3214>
- Gutiérrez, J. y Godoy Ponce, P. (2024). La violencia laboral como síntoma de deficiencias en la gestión del desempeño en organizaciones públicas: un análisis cualitativo a partir de relatos de trabajadores de la Ciudad de San Luis. XVI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. Universidad Nacional de San Luis.
- Harasemiuc, V. A. y Díaz Bernal, J. M. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 361-371. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/547361>
- Hirigoyen, M. F. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Paidós.
- Leach, L., San Too, L., Batterham, P., Kiely, K. y Christensen, H. (2020). Acoso laboral e ideación suicida: hallazgos de un estudio de cohorte longitudinal australiano. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 17, 1448. <http://dx.doi:10.3390/ijerph17041448>
- Le Lay, S., Fabien Lemozy, F. y Gernet, I. (2025). *Los efectos subjetivos de las "nuevas" organizaciones del trabajo*. CEIL.
- Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Lunansky, G. y Garay, C. J. (2022). Psicopatología como red causal compleja de síntomas interactivos. *Interdisciplinaria*, 39(2), 167-179. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.2.11>
- Matamala Pizarro, J. (2021). Cuerpo y silencio en el acoso moral en el trabajo: una reflexión desde la clínica del trabajo. *Ágora: Estudios en Teoría Psicoanalítica*, 24(1), 62-71. <http://dx.doi.org/10.1590/180944142021001008>

- Neffa, J. C. (2021). *Modos de desarrollo, procesos de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Nacional de la Administración Pública - INAP.
- Nielsen, M.B. & Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Nielsen, M.B., Magerøy, N., Gjerstad, J. & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying and subsequent health problems. *Tidsskr Nor Legeforen*, 134(12), 1233-1238. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.13.0880>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña*. Organización Internacional del Trabajo. <https://ei-ie-al.org/sites/default/files/docs/C190-OIT.pdf>
- Piñuel y García (2015). *La evaluación del mobbing. Cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense*. Sb editorial.
- Quintanilla Domínguez, E. y Manríquez Urbina, J. (2024). Insomnio crónico: Un problema de salud pública. *RevMed Chile*, 152(8), 937-938. <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872024000800937>
- Rodríguez-Muñoz, A., Gil, F. y Moreno-Jiménez, B. (2012). Factores organizacionales y acoso psicológico en el trabajo: el papel moderador del liderazgo "laissez-faire". *Revista de Psicología Social: International Journal of Social Psychology*, 27(2), 221-231.
- Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Soares Cugnier, Joana, & Silva, Narbal. (2016). Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables. *Salud de los Trabajadores*, 24(1), 51-58.

- Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLoS ONE*, 10(8), e0135225. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225>
- Wlosko, M. (2017). Métodos de organización del trabajo, racionalidad neoliberal y Salud Mental. *Revista Salud Mental y Comunidad*, Año 4, (4), 95-99.
- Wlosko, M. (2019). Introducción. En M. Wlosko y C. Ros (Coords.). *El Trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo*, (pp. 23-50). Ediciones de la UNLa.
- Wlosko, M. y Ros. (2019). Aportes de la Psicodinámica del Trabajo al análisis de la violencia laboral: análisis del caso de enfermería. En M. Wlosko y C. Ros (Coords.). *El Trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo*, (pp. 71-114). Ediciones de la UNLa.
- Zapf, D. y Einarsen, S. (2020). Individual Antecedents of Bullying: Personality, Motives and Competencies of Victims and Perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. Cooper (Eds.). *Harassment in the Workplace. Theory, Research and Practice* (3rd Ed.). Taylor & Francis Group.

Recibido: 31 /08/2025

Aceptado:09/06/2026

Cómo citar este artículo

Godoy Ponce, P., Luciano, G. M., & Vuanello, R. (2026). La salud vulnerada: Manifestaciones sintomáticas como lenguaje del cuerpo en el acoso psicológico laboral. *RevID, Revista de Investigación y Disciplinas*, Número 14, pp. 221-246