

Tolerancia organizacional o negligencia en la gestión de los riesgos psicosociales

Jose Perez-Larrazabal¹, Gabriela Topa-Cantisano²

¹ Universidad de Deusto (España)

² Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)

DOI: <http://dx.doi.org/10.6036/7968>

En el año 2009 se producen treinta y cinco suicidios de trabajadores/as de France Telecom en un período de meses. En el año 2014, la militar Zaida Cantero renuncia y abandona el ejército ante la "impunidad" con la que se sintió hostigada tras haber denunciado por acoso sexual a un coronel.

Asumido que los actos incívicos pueden manifestarse en cualquier agrupación de personas, cabe preguntarse qué es lo que hace a estos dos casos, especialmente representativos en la investigación que aquí se presenta. En el primero de ellos, la organización impone una serie de normas que no parecen fomentar un entorno saludable, como pueden ser la separación física de los mandos con sus equipos o la prohibición de personalizar espacios de trabajo. En el segundo caso, una vez juzgado y sentenciado por acoso sexual un superior, la víctima refiere sufrir posterior acoso laboral por parte del resto de mandos. En ambos casos, la actitud de la organización ha potenciado, fomentado, permitido... situaciones inadecuadas. Esta circunstancia es etiquetada por los autores del presente estudio como *Tolerancia Organizacional* (OT), que se define como la permisividad, intencionada o no, de la organización con respecto a las conductas incívicas que pudieran darse en el seno de la misma. En ocasiones, esta actitud puede superar la permisividad, llegando a convertirse en connivencia, siendo la propia estructura organizacional la que, no solo consiente, sino que también promueve el acoso. La actitud de la organización se presenta por tanto como un factor influyente ante episodios de acoso psicológico en el trabajo, también conocido como acoso laboral, *bullying* o *mobbing*.

En esta línea, la presente investigación tuvo como primer objetivo analizar el papel antecedente del acoso psicológico

en el trabajo, con una serie de variables características de la psicología organizacional como son la percepción de ruptura del contrato psicológico, rendimiento e identificación con la organización. Como segundo objetivo buscó explorar el papel mediador de la tolerancia organizacional en las referidas relaciones. Cabe definir de manera breve la ruptura del contrato psicológico como la percepción de una de las partes de que la otra ha incumplido promesas y obligaciones mutuas en el ámbito del trabajo. Así mismo, la identificación con la organización es un tipo de identificación social, basada en la percepción de pertenencia a una organización determinada. Se administró un cuestionario que fue respondido por diversos profesionales en activo. Para el análisis de datos se utilizó la técnica de regresión con el objetivo de validar el primer grupo de relaciones, las cuales consideraban el acoso como antecedente. Para el segundo grupo de relaciones, es decir el estudio de la función mediadora de la tolerancia organizacional, se utilizó una macro específica que calculó los efectos indirectos a través de referida variable mediadora. Los resultados validaron las relaciones causales planteadas, verificando que el acoso laboral es predictor positivo de la sensación de ruptura del contrato psicológico. Así mismo es predictor negativo, es decir su aumento provoca una disminución, tanto del rendimiento como de la identificación de la víctima con la organización. En lo referente al segundo objetivo, se verificó el efector mediador de la tolerancia organizacional en dos de los casos, aquellos que relacionan el acoso laboral con la ruptura del contrato psicológico e identificación con la organización.

Se sugiere centrar futuros estudios en la definición estricta del término tolerancia organizacional, diferenciándolo con nitidez de otros conceptos similares, que no iguales, como pueden ser el apoyo organizacional percibido, el comportamiento organizacional cívico, la cultura o el clima. El presente estudio añade factores al tradicional modelo *acosador-acosado* buscando conocer en mayor profundidad el acoso, máxime en la actual coyuntura de crisis económica, dado que las víctimas de acoso son más vulnerables en casos de inseguridad laboral. La tendencia actual en legislar los Riesgos Psicosociales, como continuación a las tímidas sugerencias de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Estatuto del Trabajador, deberían implicar alcanzar un mayor conocimiento acerca del grado de tolerancia de las organizaciones antes los episodios de acoso, dado que el nivel de connivencia de la organización con los actos incívicos ocurridos en su seno, tiene una importancia considerable a la hora de analizar de manera integral el acoso psicológico en el trabajo.

REFERENCIA

PÉREZ-LARRAZABAL, José, TOPA- CANTISANO, Gabriela. WHEN THE ORGANIZATION TURNS A BLIND EYE. ORGANIZATIONAL TOLERANCE. DYNA Management, Enero-Diciembre 2016, vol. 4, no. 1, p.30-39. DOI: <http://dx.doi.org/10.6036/MN7857>

