

## Carne de Cañón

Hoy en día, muchas de las verdades que conciernen a la realidad social, al entorno laboral y a la vida, individual y familiar, se construyen sobre hechos alternativos, medias verdades o lo que siempre vino a ser, mentiras. Incluso, lo hemos aceptado y reconocido dándole cabida en nuestro común lenguaje, la ya manoseada, posverdad.

Ocurre por tanto, no solo en el contexto político, ámbito con el que más relacionamos el término previsto, sino que invade y contamina todos los contextos donde las personas coexisten.

En los entornos laborales donde los colaboradores mantienen espacios de convivencia relacional y sistemática, en muchos casos ineludible, necesaria y compleja por los procesos de producción, como en el caso de las organizaciones sanitarias, dicha relación no siempre suele ser ventajosa o sana y ni siquiera equilibrada.

No cabe duda que en la diversidad de estos sistemas de personas y organizaciones complejas, influye la presión del contexto, los avatares organizativos, la pérdida de liderazgo, la dilución de la cultura organizacional y como no, la omnipresente “supervivencia” adoptada por los sujetos.

Todos esos factores pueden tener nexos comunes entre las múltiples aristas que conforman esos sistemas, la pérdida de valores, en mayor o menor medida, es uno de ellos, sobre todo cuando no hay necesidad de hacerlos explícitos. Esa circunstancia, sin duda es también un nexo.

Frente a esta cuestión, el posicionamiento y mantenimiento en un marco de línea roja es un acto de valentía y coraje. Un posicionamiento que no deberíamos relajar, no solo por la desfiguración personal y colectiva que provoca cruzar líneas, sino porque todas nuestras decisiones y actuaciones han de estar basadas en principios para que también las consecuencias de las mismas, sean éticas. En las organizaciones sanitarias, la ética supone un valor intrínseco al propio motivo y el fin de actuación y aporta además el constructo necesario para alcanzar la excelencia.

Sin lugar a duda, la falta de moralidad e integridad en el marco de las organizaciones y de los sujetos que interactúan afecta a los principios y la filosofía ética pudiendo resultar perjuicio, en cualquiera de las interrelaciones de proceso y producción final. Por ello, la integridad es necesaria, es el origen del pensamiento, el marco de las decisiones y el espejo de la certeza.

Pero la integridad tiene un coste, y aunque ofrece como devolución, confianza, compromiso y reconocimiento de quien de verdad importa, el esfuerzo por mantener la tracción ante las líneas rojas es muy fuerte. Una distancia que no todos los sujetos están dispuestos a mantener. Si los aspectos que reportan no representan valor para su realización personal o ego, las líneas rojas serán simplemente semáforos en verde.

Es en ese cruce, donde quienes deciden elegir formar parte de la tribu se alinean con otro código, avanzan y esconden toda sombra de cualquier vestigio anterior porque de no hacerlo, lo contrario podría derivar en amenaza.

Esos mismos sujetos han decidido anticiparse, y aportar incluso a la intersubjetividad, entre los ahora su tribu, construyendo la aceptada **posverdad**, como verdad única.

La "**posverdad**" está pensada para obtener un beneficio, una verdad construida con hechos alternativos que solo son eso, mentiras fundamentadas en propaganda barata y respaldadas por el aparato motriz, que es quien se encarga de generar y apuntalar la disonancia cognitiva de los más débiles o seguidistas.

Las razones para preocuparse por los constructos de la **posverdad** radica en lo que pueden llegar a ser verdaderos problemas en los aspectos y cuestiones organizacionales de procesos, resultados, de gobernabilidad, de liderazgo etc... dentro de la organización. Sin embargo una esfera más trascendental y no por ello más visible, sino todo lo contrario, es la que afecta a las personas de manera individual.

Si los constructos demagógicos, alternativos y destructivos provocan efectos devastadores en una organización, aquellos que atañen a las personas directamente pueden llegar a causar verdadero daño moral y psicológico y definitivamente afectar a la salud llegando a causar grados de incapacidad limitante o incluso abandonos.

El asunto no es baladí, esta sistemática unida a otro tipo de intervenciones configuran un fenómeno instaurado, el acoso o mobbing. En España un porcentaje próximo al 20% de entre todas las personas activas ha sido o es víctima de mobbing (E. Cisneros I, II) y continúa avanzando.

Aquellas organizaciones que permiten y consolidan personas al mando y estilos directivos autoritarios caracterizados por el control, la obediencia, la sumisión y el seguidismo son verdaderos cobertizos para las situaciones de acoso laboral.

Los colectivos sanitarios reúnen requisitos propicios para detectar una alta incidencia, la profesionalización de las tareas, las tensiones laborales, los circuitos de poder informales, etc... y en concreto, el colectivo enfermero que ya fue objeto de estudio hace varios años, a través del Cisneros III reflejó una alta incidencia, confirmando así la vulnerabilidad y exposición de este colectivo, una realidad percibida sobre un problema real enmascarado. Los efectivos enfermeros en activo han ido aumentando hasta hoy y la incidencia también ha ido en aumento. Recientemente en un foro profesional de este colectivo enfermeras se aludieron cifras entorno al 33%, una tasa nada despreciable y si preocupante que requiere reflexión y sería, por parte de la Administración competente, no solo por cuestionar si es moral o inmoral que lo es, sino porque no resulta nada rentable desde cualquier perspectiva.

*...tan complejo de desentrañar, como fácil de entender y ver, como los propios testigos invisibilizan el entramado, en ocasiones como testigos impávidos, otras como sujetos pasivos.*

*...que entre con la linterna en el cuarto oscuro de muchas organizaciones, que nos muestre la inquina y la perversión moral de los verdugos, el silencio oprobioso de los compañeros de trabajo, el poco interés de los superiores, la soledad de las víctimas, el vacío legal, y las varias y malas interpretaciones. Angel M Fidalgo*

*...trastornos psicológicos y psiquiátricos como psicopatías, trastornos de personalidad narcisista, sentimientos de inadecuación (complejos de inferioridad) o, incluso, el paranoidismo [...] Tras estas actitudes suele haber personas frustradas, incompetentes, a la defensiva, o simplemente enfermas psicológicamente" (2001, p. 4). Iñaki Piñuel, (acerca del perfil del acosador)*

*...el mobbing se produce porque se permite que ocurra, porque no se detiene, es decir, es tolerado por las organizaciones (2007, p.76). Koonin y Greene*

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>