

## El acosador se hace fuerte frente a la víctima con la complicidad de una cohorte de colaboradores

*María del Carmen Calderón Berrocal. Dra. Historia. Ciencias y Técnicas Historiográficas. Máster Oficial en PRL. TSPRL con todas las especialidades (Psicosociología...). Academia Andaluza de la Historia. Dtra. y editora Revista TABULARIUM Edit. Dtra. Revista TABULARIUM Edit.*



### RESUMEN

Intentaremos explicar ¿por qué esto es así?, por qué el acosador se hace con una cohorte de colaboradores frente a la víctima; ¿por qué la gente, los compañeros de trabajo, los investigadores, en un acto de negación de sí mismos, empiezan a actuar desde el acosador y dejan de actuar desde sí mismos, desde lo que realmente harían si pudieran, si se atrevieran.

### ABSTRACT

We will try to explain why this is the case? Why the harasser takes control of a cohort of collaborators in front of the victim; Why do

people, co-workers, researchers, in an act of self-denial, start to act from the bully and stop acting from themselves, from what they would really do if they could, if they dared.

### PALABRAS CLAVE

Acoso, acosador, escuela, trabajo, prevención docente, prevención de riesgos laborales, cómplices, víctima, negación de sí mismos, traición a sí mismos.

### KEYWORDS

Harassment, stalker, school, work, teacher prevention, occupational risk prevention, accomplices, victim, self-denial, self-betrayal.

Intentaremos explicar ¿por qué esto es así?, por qué el acosador se hace con una cohorte de colaboradores frente a la víctima; ¿por qué la gente, los compañeros de trabajo, los investigadores, en un acto de negación de sí mismos, empiezan a actuar desde el acosador y dejan de actuar desde sí mismos, desde lo que realmente harían si pudieran, si se atrevieran.

El concepto de “**cultura de la seguridad**”, “**la cultura preventiva**”, es la capacidad global de una organización para garantizar la eficacia de sus sistemas de gestión de seguridad y salud, la ausencia de esta capacidad aumenta la posibilidad de fallos del sistema, en cualesquiera de los ámbitos o especialidades preventivas.

Educar y crear una cultura preventiva es un seguro que aporta un valor añadido a la civilización, el individuo vive en sociedad y en sociedad debe saber desempeñarse mediante comunicación y relaciones respetuosas, tolerante e intolerantes, según sean los casos.

Simon y Frazee nos ayudan a clarificar la idea con un ejemplo bien sencillo:

*“La **cultura preventiva** es como el caldo del estofado: la carne y las verduras son los elementos básicos (normas, equipamiento, recursos) pero si el caldo (liderazgo, visibilidad, confianza, apoyo, integridad) está rancio se echará a perder el guiso (programa preventivo).”*

*Cambiar los valores colectivos de los adultos es difícil, más bien, imposible; y hay que saber que las prácticas colectivas no dependen sino de las características de la organización, de la estructura, del sistema. Por tanto, modificando estos presupuestos se puede llegar a conseguir mejorar la “bolsa de valores” de la comunidad, de forma más o menos previsible.*

## **ES FUNDAMENTAL EDUCAR EN RESPONSABILIDAD**

La persona no debe estar solamente en que ha de dar cuentas si adopta un comportamiento no adecuado, no debe ser esta la motivación preventiva, la cultura preventiva no debe basarse en la culpabilidad y en el tandem infracción - castigo.

Una PRL basada en la culpabilización *a posteriori* puede ser contraproducente, puede dar procesos de análisis sesgados, mal orientado, más incidentes en evitar la culpa que en una conducta honesta.

Acudiendo como ciencias auxiliares a la Filosofía y a la Psicología, el Análisis Transaccional, nos habla de que el autoamor es actuar desde uno mismo. Creer en sí mismo.

Como persona, el hombre es un valor absoluto, único e insustituible; esa parte es su ser, le viene dada por su naturaleza; pero él tiene que añadir su contraparte, para ser honesto con su misma existencia. Y esto es, creer en sí y poner a rendir sus capacidades y sus valores al servicio de los demás. En definitiva, la sociedad nace para que los individuos se auxilien los unos a los otros, ese es su más básico y elemental origen.

La vida es un don, que siendo vida honrada y justa, es un don que devolvemos a los demás, como la energía, que positiva o negativa tiene efecto bumerang. La vida, el alma, que da origen a la existencia de una vida, ha sido definida por los expertos en la materia, como Antonio Blay, Jesús García Vadillo, Willillys Jäger, como un complejo o un conjunto de energía + amor + inteligencia.

Según esto podemos decir que hay hombre COMPLETO, cuando al don que nos viene dado por naturaleza se añade el don del hombre mismo, su autoconciencia positiva.

## EL RESPETO A SÍ MISMO

Pero ... ¿Qué significa actuar desde sí mismo?. Siguiendo a Jesús García Vadillo, diremos que si como, porque tengo hambre, actúo desde mi mismo, si como, porque otro me invita y no me atrevo a decirle que no, actúo desde el otro.



Actúa desde sí el que, tomándose en cuenta a sí mismo, halla dentro de sí su propia motivación.

Actúa desde los otros, el que, desvalorándose a sí mismo, tiene que ir a buscar la motivación de sus obras fuera, fuera de sí.

Actuar desde sí supone valorizarse a sí mismo, valorarse, valorar la propia experiencia e historia y obrar desde ellas. Actuar desde los otros, como quiera que ello sea, supone haberse abandonado a sí mismo como poca cosa; supone de-preciarse como persona-centro de acción, rebajar la propia experiencia e historia y sustituirla por la experiencia e historia de los otros. El que actúa desde los otros, se está negando a sí mismo.

## GÉNESIS DE LA NEGACIÓN Y TRAICIÓN DE SÍ MISMO

¿Cómo es posible semejante traición a sí mismo?. Este fenómeno, extraño e inhumano, es resultado de un largo proceso de desvalorización de sí mismo y valorización de los otros, de negación de sí y afirmación de los otros.

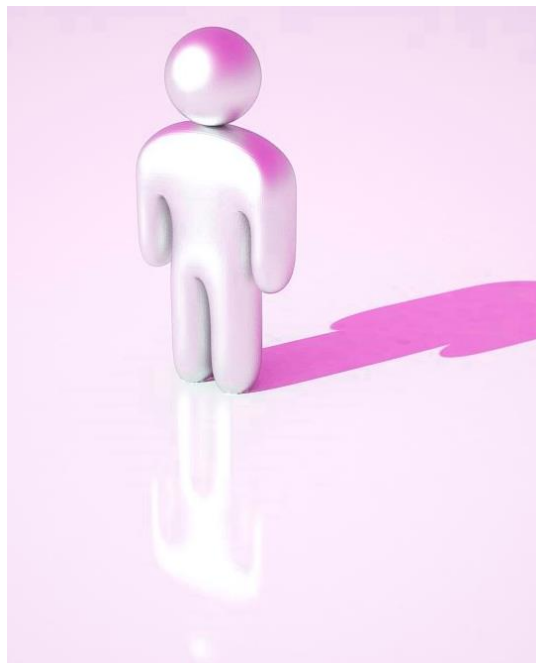
¿Cómo se ha producido ese proceso auto-negador?. La psicología moderna está estudiando este proceso y las enseñanzas de García Vadillo y los estudios de Carl Rogers y Abraham Maslow abundan en esta temática.

Un niño, está identificado emocionalmente consigo y sin la menor duda sobre sí mismo, actúa desde sí. Pero pronto el niño descubre la importancia de la aprobación ajena, especialmente de las personas significativas, más fuertes que él, desde su psicología.

A medida que va creciendo en edad, esa aprobación es para él más y más importante. El Análisis Transaccional llama a esta necesidad, "hambre de aprobación". El niño necesita aprobación igual que necesita comida. El niño, busca la aprobación ajena, lo que significa para él empezar a depender de los otros, de los demás, del entorno; tener que tomar en cuenta, incluso muchas veces contra sus propias voces interiores, los gustos, criterios, valoraciones... de los otros.

En los primeros meses de su vida aprende todo y sólo, de su propio organismo. Ahí estaba el centro energético de su valorar y obrar. Ahora, empieza a depender también de los otros, y lo que los otros quieren, valoran, piden, es para el niño tan importante, en razón de la aprobación, como lo que pide, quiere y valora él mismo. Alabanzas y críticas son, desde este momento, valores tan decisivos como sus mismas necesidades orgánicas.

Como vemos está empezando el proceso, -insoslayable-, de abandono de sí mismo como centro único de valoración y, por tanto, de toma en cuenta de los otros. El niño ya no puede seguir valorando sus acciones solo desde él mismo, en virtud de la necesidad de aprobación, tiene que admitir dentro de sí a los otros.



Este proceso de socialización, de descubrimiento y toma en cuenta del otro es en sí mismo maravilloso; y necesario para el desarrollo sano y realista del niño. Pero supongamos que, junto con esa aprobación de los otros, aconteciese en el niño una depreciación de sí mismo, incluso hasta anularse a sí mismo como centro de actividad; entonces el proceso de socialización sería realmente "suicida". Entonces veremos que el niño se ha anulado poco a poco hasta llegar a su propia muerte. El

niño lógico se ha suicidado. De otro modo, en la mente del niño los otros han llegado a ser tan importantes y dominadores, que sus propios sentimientos y pensamientos, quedan como dormidos en su pequeño yo infantil, como si no fuesen reales ni tuviesen valor; el niño se ha anulado, no vive desde sí, vive desde los otros, su yo personal ha muerto y ha sido sustituido por el yo de los otros.

Llegado a este punto advertiremos claramente que la persona, optando por una actitud “rebaño ovino”, ha dejado de ser ella misma, comprometida con sus valores, para no pronunciarse por ellos, en defensa de la víctima; y ha sido abducida por la personalidad invasiva del acosador@, que le infunde miedo, temor.

Pero deberíamos conocer algunas claves porque si atendemos a ellas, la autoestima, deviene a su lugar justo.

Más allá de la aprobación ajena, más allá incluso de la autoaprobación falsa, que se forma llenando un ideal utópico, yo valgo porque soy, por mi simple existencia. Valgo porque soy; ya sea animal, vegetal, otros tipos de vidas..., nosotros, -además-, somos personas, lo que se supone o muchos suponen, el cenit de lo creado, de lo existente. Este es el principio que se debe atender; **valgo porque soy**.

## EL VALOR PERSONAL

El hombre es un valor único, irrepetible,preciado y precioso, nadie ha sido antes de él y nadie será él nunca, por esto es un valor absoluto en sí mismo. De lo que se trata es de querer ser el que se es, yo soy el que soy; y, por tanto, quiero ser yo mismo.

Nuestra labor en la vida es nuestra únicamente, somos un valor insustituible, nadie hará las cosas nunca como nosotros las hagamos, lejos de la corriente estandarizante social que pretende hacer números a las personas y hacer sustituible a todo el mundo. Mi tarea es mía y solo yo la puedo hacer. De hecho, si no la hago, para siempre quedará sin hacer. Decía Leo Buscaglia:

*"Desde hoy hasta el fin de los tiempos nadie verá al mundo con mis ojos... Me propongo pues, aprovechar al máximo mi oportunidad",*

Debemos recordar también la filosofía de Urs von Baltasar, que dice:

*“Tras el ser débil y esfumadizo, que es el hombre, se oculta UNA VOLUNTAD que afirma y confirma a la criatura, a mí y a tí, tal como somos ... la criatura tiene que sentirse feliz de ser ella misma y dar gracias por su existencia ...”.*

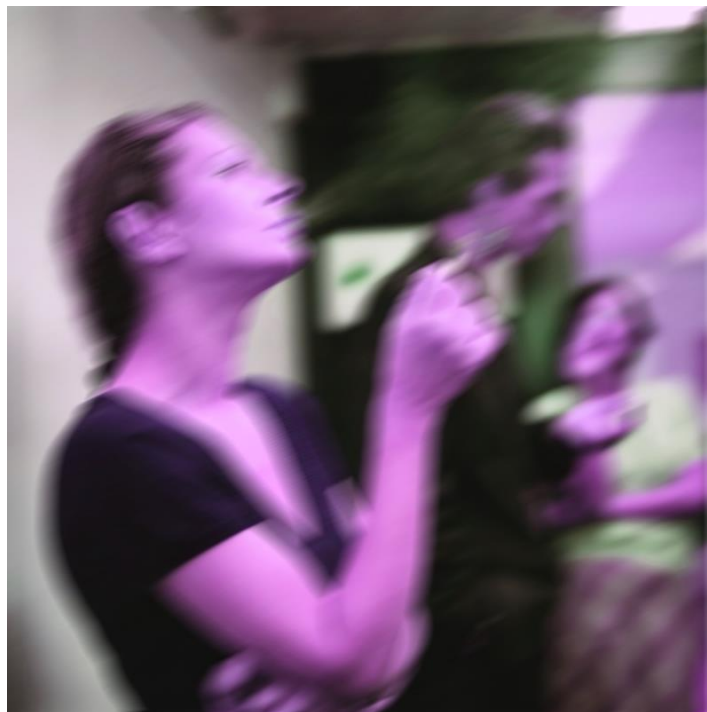
Las reflexiones de Martín Buber le hacen pronunciarse así:

*“Cada uno de los hombres representa algo nuevo, algo que nunca antes existió, algo original y único. Es deber de cada uno reconocer que él, con sus rasgos particulares, es único en el mundo, que nunca antes ha habido otro como él, porque si hubiera habido otro igual, no hubiera sido necesario que él existiera. Cada hombre particular es algo nuevo en el mundo y es llamado precisamente a cumplir esa misión única, la tarea prevista de cada hombre es la actualización de ese carácter único, de sus potencialidades, nunca antes dadas; y no la repetición de algo que ya otro, incluso genio, había realizado”.*

Por eso es interesante recordar su filosofía y citarla aquí.

## COMPORTAMIENTOS DERIVADOS DE LA TRAICIÓN A SÍ MISMO

Algunos empleados no dudan en realizar falsas acusaciones, el fraude, las mentiras aparecen como situaciones que socaban la moral del entorno e irritan a la jerarquía. Todavía peor si se dirigen frontalmente contra algún miembro del equipo de trabajo, ya estamos delante del moobing. Pueden darse los comportamientos que algunos denominan como “anti-jefes”, son antisistemas, antiorganización y atienden a prejuicios hacia los superiores. En ocasiones puede ser sujeto de acoso el individuo que no se una a estos antisistema.



Recordemos los corrinches que se forman en algunos centros y cuyo objetivo no es otro que perder el tiempo entreteniéndolo con las críticas a la dirección y al compañero que no se sume a tales propósitos. Esta persona se convertirá desde el momento en que tome posiciones distintas a las del resto, en el punto de mira, en el objetivo, en víctima de acoso laboral.

Algunos se han sumado por puro miedo a represalias, engrosando un rebaño ovino que se moverá al son que toque el elemento conflictivo en cuestión, que se ha convertido ya en acosador laboral; la víctima deberá estar segura que del rebaño no va a obtener más que muestras de sumisión al acosador.

En definitiva, estamos ante un problema educacional de base. Las personas no saben comportarse, no saben respetarse a sí mismas y llegan a ser nefastas, queriendo o sin querer, para el objetivo del acosador, para la víctima.

## CONTRA EL SUFRIMIENTO, EDUCACIÓN

Como en la sociedad, en el mundo laboral, está presente también en la escuela la agresividad y esta agresividad viene a desencadenar problemas de diversa índole.

Los docentes sufren las agresiones de sus propios alumnos, de sus compañeros, de sus superiores; los educandos sufren las agresiones de compañeros, de profesores; todos sufren, aunque desde distinta perspectiva, los dictados de la institución docente y organizacional. Lo que pasa en la escuela no es más que un reflejo social y a la vez lo que pasa en la sociedad es la proyección de lo que se gestó en el ámbito docente.

Las personas, para desarrollarnos plenamente, precisamos ser ciudadanos y pertenecer a comunidades que aspiran a ser justas.

Asumiendo la propuesta kantiana de educar en valores, pueden ser estos asumidos como los óptimos que debe incorporar el ciudadano auténtico a su vida, **porque** no existiría maltrato en ninguna de sus formas si existiese educación de base fundamentada en sólidos valores.

Solo una concepción de ciudadanía que sepa armonizar libertad y solidaridad, autonomía personal e integración en comunidades locales, que sean a la vez cálidas y fuertes, pero también abiertas a la interculturalidad, resulta digna del ser humano del siglo XXI.

Los comportamientos anti-jefes, pueden ser comportamientos anti-compañeros, si el acosador considera que media gran diferencia entre su víctima y él, diferencia al alza y que, como no puede resolver limpiamente, el caso es dirimir la situación mediante el sistema de la hiena, que orina en la carne que no va a poder engullir, si yo no tengo eso, ten seguro que tú tampoco lo vas a conseguir, -dirá el acosador@-, o una vez conseguido lo estropeará. Su idea es que la víctima no tenga lo que él envidia.

El acosador@ siente envidia y este es el motivo de que por sistema y acompañado de grandes dosis de arrogancia, impertinencia, incluso autoritarismo, se obstinan en desacreditar, amenazar, generar prejuicios contra la víctima, a la que trata de engañar o desprestigiar; el acosador ha entendido esta relación como una rivalidad, que realmente no existe más que en su mente, pero cuyos efectos se dejan sentir profunda y amargamente en la víctima de turno, porque quien es acosador, -delincuente al cabo-, lo es en serie, repite sus esquemas y sus rituales con sucesivas personas en el tiempo, cuando termina su actuación con una víctima, bien porque termine con ella o bien porque le sea imposible seguir molestando dado que la víctima ha podido granjearse el apoyo fuerte de alguien (un superior) o algo (la Justicia), empezará con otra, es una forma miserable de sentir placer que tienen estos seres patológicos.

Hay seres que también suelen apropiarse de medallas que no son suyas, buscando el protagonismo en todo lo que hacen y no asumiendo sus propios errores. Los superiores tienen aquí con estos individuos un problema, más que de rendimiento, de actitud. El individuo en este caso sí

pretende alcanzar un rendimiento óptimo, más que óptimo, realmente, lo que busca es que su trabajo luzca, aunque no valga mucho; y como su bajo justiprecio, su baja autoestima, lo tiene siempre en un permanente estado comparativo, si alguno de sus “compañeros” rinde realmente y limpiamente, más que él, intentará “crucificarlo boca abajo”, lanzando su perfidia sobre el que, -ajeno totalmente a este tipo de conflicto-, se ha situado, -incluso sin pretenderlo- en una posición más óptima laboralmente hablando.

Los fallos en estas personas, en estos casos no existen, o parecen no existir, -aunque es muy probable que los resultados en el trabajo puedan ser correctos-, el sujeto es incapaz de verlos, es incapaz de admitir sus limitaciones y sus fallos; y tanto para jefes directos como para el “compañer@” en cuestión los efectos son devastadores.

El acosador pretende a toda costa quedar impune, su comportamiento es el que define el refrán de: “*tira la piedra y esconde la mano*”, por tanto, actuará sobre todo en los recreos y en los cambios de clase, en los pasillos, eludiendo la autoridad de los profesores, si estamos ante un caso de acoso escolar.

Un Informe del Defensor del Pueblo de 1999, estudio español de carácter nacional sobre malos tratos entre los escolares y realizado sobre una muestra de 3.000 estudiantes de Educación Secundaria, de 300 centros públicos, concertados y privados de toda España, analizó la incidencia en la escuela de un total de trece actos violentos, tales como acosar sexualmente, amenazar para infundir miedo, amenazar con armas, esconder cosas, hablar mal, ignorar, insultar, no dejar participar, obligar a hacer cosas, pegar, poner motes, robar y romper cosas. Y, según el propio informe, los profesores, estadísticamente, se muestran más interesados por la evolución y problemas del aprendizaje de los educandos que de su desarrollo en cuanto a inteligencia emocional se refiere.

Para crecer y crear un buen modelo de ciudadanía, es preciso cultivar ciertas dimensiones:

- El ejercicio de las libertades políticas y la participación en la ciudadanía política y civil;
- los derechos sociales y culturales, ciudadanía social;
- promover una ética del consumo, esto sería una ciudadanía económica;
- saber crear opinión pública y asociaciones profesionales, es la ciudadanía cívica;
- formar para la convivencia con otras culturas, estaríamos ante la ciudadanía intercultural; y hoy, muy especialmente,
- cuidar y desarrollar ese gen o semilla de apertura universal que el ser humano lleva dentro, la ciudadanía cosmopolita, porque estos derechos corresponden no a unos pocos, sino a todos los ciudadanos del mundo.

## **HAY QUE EVITAR EL CLIMA RELACIONAL TÓXICO**

Esta **falta de disciplina** tiene en un centro docente, en el trabajo y en la vida, diferentes expresiones, por ejemplo

- entorpeciendo o agrediendo la estética del centro docente, en base a ataques a la propiedad, a la limpieza de las aulas y del centro en general, etc.;



- también puede entorpecer la del normal desarrollo de la vida diaria en el centro docente, en sus aulas, en sus clases, en sus instalaciones;
- puede también interferir en los distintos procesos educativos, en las diferentes tareas docentes;

todo lo cual por sí o interrelacionado, crearán un clima relacional tóxico.

## **NO SENTAR PRECEDENTES EN SITUACIONES NEGATIVAS**

Cuando algo no se corrige adecuadamente, se sienta precedente para que el próximo error sea mayor que el anterior, lo que devendrá en progresión geométrica y la violencia será directamente proporcional a la relajación y a la omisión frente a los distintos casos.

Cuando una conducta indisciplinada se da en las aulas no solo afecta al normal desenvolvimiento de la clase, afecta también a la sensibilidad de los alumnos y profesores, que se ven atacados o humillados o presionados, insultados o agredidos, dependiendo de la agresión de que se trate, podrá ser tanto en la persona de los propios interesados como en la de su círculo relacional e incluso familiar.

Cuando no se actúa contra el acoso o en el ámbito docente y en cualquier ámbito de la vida, además de colaborar con el delincuente, lo que se hace es reforzar su conducta delictiva. Esto es lo que suele suceder, la víctima suele salir perdiendo siempre o casi. Hay instituciones que por evitar escándalo, mala fama, etc., despiden a la víctima y se quedan con el agresor, el equívoco llega a ser el colmo si este tipo de resoluciones se toman a nivel de altas instituciones de la Administración e incluso tribunales judiciales, el Defensor del Pueblo tiene expedientes de este tipo.

## **SE CONVIERTE EN UN VERDADERO PROBLEMA**

Estos fallos quedarán marcados en los docentes y educandos, en los trabajadores, en las personas en suma; y se irán sumando tantos los acosadores conforme se sucedan, hasta que llegue un momento en que se produzca una situación que afecte a la salud o a la integridad física o moral de las personas que conviven en el centro. Sepase que este tipo de comportamientos y de padecimientos no se quedan en el ámbito educativo o laboral, afectan a todos los ámbitos de la vida de la víctima.

Quedarán marcados en forma de malestar en los educandos y en los docentes, en forma de **estrés** laboral del profesorado o de los alumnos, de los trabajadores en suma, en forma de **síndrome del quemado**, en forma de **bullyng** o de **otro tipo de acoso**, aparecen las **bajas laborales** y el **absentismo escolar**; deviniendo en ocasiones en grandísimos problemas de indisciplina, incivismo y **delincuencia** como son los casos en los que un alumnos se arma y carga contra profesores y alumnos en un centro escolar, por el motivo patológico que sea.

Los problemas no superados en los centros docentes, en las empresas, en los lugares de trabajo, dejarán su sello posteriormente en la sociedad, al igual que una conducta sólida en valores creará una sociedad más democrática y más justa.

En este sentido, la constatación de la existencia del «síndrome de burnout», estrés y bajas laborales lo confirma.

Enmanuel Kant afirmaba ya en el siglo XVIII que únicamente por la educación el ser humano puede llegar a serlo. Solamente un ser que se cultiva a sí mismo puede llegar a ser un verdadero SER, solamente así crecerá interiormente. El ser, según Kant, no es sino lo que la educación le hace ser; y suponía que cada generación legaría a las siguientes sus más preciados ideales, de donde iría resultando el progreso de la humanidad hacia lo mejor. En función de lo expuesto deben ir los ejes de la educación.

Pero no solo el centro docente debe contribuir, juegan papeles importantes en ello la educación informal, a través de:

- la familia,
- los grupos de edad,
- los medios de comunicación
- y, muy especialmente, la educación formal que se transmite a través de la escuela.

Son válidos los presupuestos de Kant para la educación, entre los que se encuentran las habilidades técnicas, las sociales y la moral.

- Las **habilidades técnicas** permiten al individuo dominar los medios necesarios para alcanzar los fines que se proponga,
- mientras que las **habilidades sociales** son las que caracterizan a los seres prudentes, que se sirven unos de otros para lograr una convivencia tranquila y pacífica, tal es el sentido de vivir en sociedad.
- El tercer presupuesto es la **sabiduría moral**, por la que las personas se reconocen entre sí como seres absolutamente valiosos, dotados de dignidad y no de un precio; y están dispuestas a respetarse contribuyendo y conformando una convivencia, no solo pacífica, sino sobre todo justa.

Sobre estos tres ejes debe girar la prevención docente para erradicar la violencia de las aulas y está claro que hoy día son de plena actualidad aunque Kant ya se adelantó tres siglos.

Esta debe ser la raíz de los programas preventivos que instruyan en valores, con tal transcendencia, que no solo es aplicable en los centros escolares, sino también en los hospitales, las empresas, los medios de comunicación, la Administración Pública y actividad política, en la sociedad en general.

## BIBLIOGRAFÍA

CALDERÓN BERROCAL, María del Carmen: “Del por qué el acosador se hace con una cohorte de colaboradores frente a la víctima”. *Prevention world*, Artículo Técnico 01-04-2014.

CALDERÓN BERROCAL, María del Carmen: “**De por qué el acosador se hace con una cohorte de cómplices**”. Congreso Prevención de Riesgos Laborales Chile 2011. "Actas de la 9ª conferencia internacional sobre prevención de riesgos laborales: 9 de noviembre, 10 y 11, 2011, Santiago de Chile", 2011. ISBN: 978-84-934256-9-2.

CALDERÓN BERROCAL, María del Carmen: **“Integración de la Prevención en la empresa. Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en Archivos, Bibliotecas y Museos”**. Pg. 165-175. *TABULARIUM EDIT N1*, 2014. ISSN 2341-4863.

CALDERÓN BERROCAL, María del Carmen: **“Buenas prácticas preventivas para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en Archivos, Bibliotecas y Museos”**. María del Carmen Calderón Berrocal. Pg.175-182. *TABULARIUM EDIT N1*, 2014. ISSN 2341-4863.

CALDERÓN BERROCAL, María del Carmen: **“Las aulas como fuente preventiva y de cultura de la seguridad”**. [\*TABULARIUM EDIT N2, vol.1\*](#), 2015. Págs. 42-55. ISSN 2341-4863.

CALDERÓN BERROCAL, María del Carmen: **“Deontología en la docencia”**. María del Carmen Calderón Berrocal. *TABULARIUM EDIT N2, vol.1*, 2015. Págs. 57-61. ISSN 2341-4863.

CALDERÓN BERROCAL, María del Carmen: [“El diálogo y la interrelación justa, Claves para la educación de los jóvenes”](#). *Erga Formación Profesional, INSHT*, Número 92, 2015, página 8.

MASLOW, A., *Toward a Psychology of Being* (1968).

MASLOW, A., *Motivation and Personality* (first edition, 1954, and second edition, 1970).

MASLOW, A., *The Further Reaches of Human Nature* (1971).

ROGERS, C., *Orientación Psicológica y Psicoterapia* (1942/1978).

ROGERS, C., *El proceso de convertirse en persona* (1961).

ROGERS, C., *El poder de la persona* (1977).

ROGERS, C., *Orientación psicológica y psicoterapia* (1978).

ROGERS, C., *Persona a persona* (1980).

ROGERS, C., *El Camino del Ser* (1980).

ROGERS, C., *La persona como centro* (1981).

