



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

El *mobbing* Su contenido y significado*

Florencia Peña Saint Martin**
Sergio G. Sánchez Díaz***

Introducción

En 1980 Heinz Leynman acuña el concepto de *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo, al cual definió de la siguiente manera: es “una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes...”. (Leynman, 1996:4)

Leynman, además, lo investiga y escribe más sobre de él en Suecia; luego otros médicos e investigadores lo abordan en distintos países, tanto de habla inglesa como española: Adams en el Reino Unido; en 1993 Australia se une a la visibilización del fenómeno; en 1994 Sudáfrica; en España existen diversas asociaciones e investigadores que luchan contra el acoso moral en el trabajo (Piñuel, 2005a; González y Rivera, 2005; Parés, 2005, entre los más importantes).

* Ponencia que se presenta al V Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, en la mesa “Violencia y trabajo”, a celebrarse en Oaxtepec, Morelos, del 17 al 19 de mayo del 2006

** Doctora en Antropología, Profesora-Investigadora de la Escuela Nacional de Antropología e Historia del Instituto Nacional de Antropología e Historia

*** Doctor en Ciencias Sociales, Profesor-Investigador del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En la actualidad existe legislación relativa en Suecia, que fue pionera (1992); Australia (1996); Francia (1999); Gran Bretaña (2002); Estados Unidos (2002); Québec (2003); y hay propuestas de leyes en Bélgica y España (véase *The Workplace Bullying and Trauma Institute*, 2005). Aunque el que inició estos estudios fue el psiquiatra norteamericano Carroll Brodsky, quien escribió un libro sobre el tema en 1976, indudablemente Leynman es reconocido como “el padre” del concepto y el que se adentró en el problema de una manera sólida, desarrollando una teoría y una metodología (Hirigoyen, 2001: 73).

El *mobbing* tiene muchos ángulos distintos de análisis (psicológico, como forma de expresión de la violencia, legal, jurídico, desde la cultura organizacional, desde los derechos humanos, como problema de salud, etc.). Puede ser visto como: a) una forma de violencia; b) como una subcultura en algunas organizaciones; c) como expresión de la variabilidad humana; d) como un problema con un impacto heterogéneo en la salud de los individuos que lo sufren; d) como una cuestión que exige caracterizar al o los grupos acosadores y sus redes, relaciones y estrategias de operación específicas, tratando de explicar cómo es que él surge en determinados contextos institucionales; y e) como un lenguaje paradójico característico de éste fenómeno (Franco, 1999).

Importancia del problema, hoy

El acoso laboral parece intensificarse en las condiciones laborales que privan hoy en el empleo formal, vinculado a: la distribución de poder, los ritmos y la intensidad del



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

trabajo, la productividad en los centros laborales, la competencia entre los mismos trabajadores (por trabajo, por recursos, por acceso a las escasas opciones de desarrollo, etc.). Aún en el sector formal, todavía considerado como el empleo “protegido”, se caracteriza hoy por: bajos salarios, jornadas intensivas, contratos “a tiempo parcial”, subcontrataciones, inestabilidad laboral, debilitamiento de los sindicatos, privatizaciones, etc.

Esos contextos son favorables al surgimiento del acoso laboral en las organizaciones, por ello, desde hace veinte años el acoso psicológico en el trabajo (APT en adelante) ha llamado la atención de analistas, sobre todo en Europa, Canadá y Australia y comienza a ser visibilizado en otros países.

El APT asume formas y direcciones características, se da en contextos explicativos específicos y en una amplia gama de organizaciones. Es expresión de formas de violencia que se expresan como acosos en los centros de trabajo y en la sociedad en general, tales como: el acoso sexual (sobre todo hacia las mujeres, aunque también lo hay de éstas hacia ellos), el que discrimina (a los trabajadores viejos, enfermos, a los homosexuales, a los discapacitados, a los “atípicos), las “novatadas” en las escuelas y el ejército, las acciones en contra de los que “dan la voz de alerta” ante irregularidades (*whistleblowers*, es decir, los “soplones”, los que “dan el pitazo”), en contra de los sindicalistas, y la violencia psicológica intradoméstica, entre las situaciones más comunes (Hirigoyen, 2001: 69-83).

En México existen pocas investigaciones sobre el problema, menos se le asume como tal. Parece estar ampliamente difundido en contextos laborales muy diversos, entre ellos, los



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

universitarios, por increíble que esto parezca. Aparece entonces como un problema muy tolerado en estas instituciones.

Por lo anterior, en México el *mobbing* parece reclamar un espacio en los estudios del trabajo en la actualidad.

De cómo nos aproximamos al estudio del *mobbing*

Desde hace mucho tiempo las ciencias médica y disciplinas como la psicología y la psiquiatría han abordado el tema del maltrato psicológico, el cual:

se basa en comportamientos intencionados, ejecutados desde una posición de poder y encaminados a desvalorizar, producir daño psíquico, destruir la autoestima y reducir la confianza personal...El maltratador se vale para ello de insultos, acusaciones, amenazas, críticas destructivas, gritos, manipulaciones, silencios, indiferencias y desprecios.” (véase el artículo “El maltrato psicológico”, en el sitio El Refugio de Esjo, 11 de febrero del 2005).

Tanto los estudios sobre el acoso psicológico doméstico (APD) como los de APT identifican esos elementos. Por ello, tanto el APD como el APT, son expresiones distintas de acoso psicológico o “psico-terror.”

El acoso psicológico muchas veces es sutil. En él se recurre a palabras aparentemente anodinas, se hace alusiones e insinuaciones indirectas con el fin de ir golpeando a la otra persona con palabras, con descalificaciones no obvias y con actitudes aparentemente inocuas. El acosador, que realmente es una persona psíquicamente enferma, trata, de esa manera, de ir venciendo a su pareja; de desestabilizarla, de destruirla moralmente de manera paulatina. Hay mucha manipulación por parte del acosador, hasta puede presentarse como



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

una víctima. También suele ironizar de todo y por todo, llevando a cabo bromas hirientes o desarrollando una “fría hostilidad”. Hiere sin dejar huella (Hirigoyen, 1999: 26-38).

Como la misma Irigoyen señala, el acosador suele pasar a la fase de agresión directa, a la violencia física, aunque ésta puede estar presente en cualquier momento de la relación.

Las explicaciones sobre este comportamiento revelan que éste tiene lugar porque el sujeto está imbuido de ideas propias del patriarcado y necesita sentirse en control de la relación y superior a su pareja. Es decir, el hombre debe imponerse, sobre todo, debe imponerse a las mujeres. Por tanto, se trata de un asunto de poder entre las relaciones de género.

Es cierto que la lucha por el poder está presente en casi todos los ámbitos de nuestra vida cotidiana, sólo que cuando se usan estrategias de acoso psicológico en la lucha por el poder, nos encontramos frente a conductas que pretenden la destrucción psicológica y/o la aniquilación moral de otra persona, con probabilidades de causarle daños graves.

Sabemos que el acosador actúa así porque él, a su vez, muy probablemente fue acosado en su ámbito familiar durante su infancia. Como dice Irigoyen (1999: 36 y 45): “Cada uno de nosotros puede llegar a volcar su propia violencia interior sobre otra persona”. Sin embargo debe diferenciarse entre quienes la vuelcan a través de acciones aisladas, episódicas, donde la violencia momentánea se distribuye al azar, del acoso psicológico, donde la conducta es sostenida y sistemática a lo largo del tiempo.

El acoso psicológico también puede provenir del narcisismo, el cual enmascara profundos complejos de inferioridad. Como sabemos, el narcisista se siente y trata de ser percibido como un Dios, superior a todo y a todos, y por ello busca imponer su dominio



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

(Fromm, 2003, págs. 68-108). Puede ser una persona que teme profundamente ser “invadido” porque vivó en carne propia la presencia de una persona “invasiva” y controladora en su infancia. Estas personas son incapaces de “darse” a otras, como dice Hirigoyen: “El mensaje no confesado es ‘No te quiero’, pero se oculta para que el otro no se marche.” (1999, pág. 20).

Los individuos que incurren en acoso psicológico pueden también estar ávidos “de admiración y aprobación” (Hirigoyen, 1999: 13). Es decir, en el fondo se encuentran una serie de complejos de inferioridad que pueden llevar a acciones de acoso. Sin embargo, el acoso psicológico es paradójico: los acosadores pueden imbuir miedo en su entorno, pero también fascinar y seducir. Pueden conllevar temor, pero también adhesión y apoyo, una adhesión perversa. Tal vez asistimos a la identificación moral de las víctimas con el dominador, situación que ha sido detectada en diversos estudios, como los llevados a cabo en prisiones y campos de concentración (Moore, 1989: 81-83).

Definiendo y profundizando al *mobbing* o APT

La palabra *mobbing* es un anglicismo que se refiere al APT en épocas contemporáneas. Proviene de “*mob*”, palabra inglesa que significa turba, muchedumbre. “*Mobbing*” significa “agolparse, asediar, acosar en torno de...”. Por tanto, es un concepto que se refiere a una “turba” que asedia a alguien.

En la literatura encontramos que en el mundo anglosajón al *mobbing* o acoso psicológico se le denomina *bullying*, anglicismo que proviene de la palabra “*bully*” (“abusón”, “matón”). *Bullying* significa “intimidación” también “abusar de” e “intimidar”.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Bullying, sin embargo, no especifica el lugar de la acción, por lo que en Inglaterra, Australia y los Estados Unidos sirve para definir también el acoso en las aulas, el que se da de profesores a alumnos y entre alumnos, incluyendo las “novatadas” (véase el artículo “El maltrato psicológico”, en el sitio El Refugio de Esjo, 11 de febrero del 2005)

Al APT suele también denominársele “*bossing*”, porque se le asocia con una acción perversa y recurrente que significa “mangonear”, que en inglés se dice “*boss*”. Aunque “*boss*” también significa jefe, entonces la palabra “*bossing*” podría estar asociada a acciones que proviene de los jefes, un accionar perverso por parte de ellos (véase el artículo de Patricia Barbado, “El acoso psicológico en el ámbito laboral” (*‘mobbing’*). Su tratamiento en la jurisprudencia española”, en el sitio www.lexisnexis.com.ar, fecha)

En suma, hay varios conceptos que se utilizan para referirse a esta cuestión. Todo ellos sirven en la actualidad para definir situaciones laborales en las que se desarrolla el acoso psicológico sistemático y por periodos prolongados que se da en el ámbito laboral por parte uno o varios grupos contra uno o varios individuos.

Profundicemos en el contenido del *mobbing*. En la literatura especializada encontramos múltiples esfuerzos en este sentido; por ejemplo, la jurista Lydia Guevara plantea:

El acoso laboral es el ejercicio arbitrario y desmedido del poder que ejerce una persona sobre otra, puede ser legítimo o que lo ostente por reconocimiento, ya que hay personas que tienen el poder de control de personas sin ser superiores jerárquicos, sino que son fuerzas existentes en las empresas y que con ellas hay que trabajar y luchar. (Véase la entrevista a Lydia Guevara en el sitio www.acosomoral.org/, 21 de septiembre del 2005)

José Luis González de Rivera y de Manuel Rodríguez-Abuin se refieren al fenómeno en estos términos:



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella.

Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (criterio estadístico: por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social (véase el artículo de José Luis González de Rivera y de Manuel Rodríguez-Abuin, “Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60”, en el sitio [www. Mobbing-OPINION](http://www.Mobbing-OPINION), 11 de febrero del 2005).

La lista de acciones en contra de la víctima es muy amplia. Pueden darse insinuaciones malévolas, descalificar el trabajo de la víctima; quitársele trabajo, o bien, asignársele mayores cargas de trabajo, manteniéndola en constante presión; exagerarse sus errores, mientras se descalifican sus logros; ser degradada de múltiples maneras.

Para Leymann existen cinco grandes dimensiones a partir de las cuales él agrupa hasta 45 acciones hostiles distintas que pueden ponerse en marcha en casos de acoso, sinérgicamente combinadas. Esas 45 acciones fueron sistematizadas por él a partir de más de 300 estudios de casos (Merino, 2002). Por motivos de espacio, aquí sólo enumeramos esas cinco grandes dimensiones:

1.- Actitudes que intentan impedir que la víctima se exprese; 2.- Aislamiento de la víctima; 3.- Descrédito de la víctima frente a sus compañeros; 4.- Desacreditar el trabajo de la víctima; 5.- Comprometer la salud de la víctima:

Debemos insistir en que el APT se da cuando existe un hostigamiento repetido y sistemático de un grupo de trabajadores hacia otro u otros con el afán, también sistemático, de destruirlo emocionalmente hasta lograr su retiro del trabajo. Es decir, tiene que ver con



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

la imagen de un grupo de trabajadores con poder que se vale de él para hostigar a otro; o bien, con grupos de trabajadores que son cómplices de la política empresarial y/o de algún grupo de poder en la empresa.

Podemos decir entonces que el *mobbing* es multifacético. Se plantea entonces que el acoso psicológico tiene cuatro formas de relación víctima-verdugos:

- **Acoso vertical.** El grupo acosador se halla en una posición de poder superior a la de su víctima, ya se trate de poder social, económico, laboral, jerárquico, etc....
- **Acoso de abajo hacia arriba.** Los acosadores se unen contra alguien que tiene una posición superior.
- **Acoso horizontal.** El grupo acosador se halla en la misma posición de poder de su víctima y se trata de un acoso entre iguales. Es una situación en la que el acosador se vale de su fuerza física o “moral” para hostigar a otra persona de su mismo nivel jerárquico o social, con la aquiescencia del entorno... (Martos, 2005) y
- **Acoso mixto.** Cuando varias de estas situaciones se encuentran presentes a la vez en un acto de acoso.

Los acosadores tratan por todos los medios de lograr penetrar en la psique de la víctima para que se crea culpable de su propia situación y, por supuesto, que así lo crean los otros testigos de sus acciones. Para ello, y como señala Parés (2005): “En el largo proceso de acoso moral en el trabajo se suceden una serie, casi interminable, de acusaciones contra la víctima”, a la que se pretende “reventar” a través de someterla a tortura emocional extrema.

Otra condición para que se produzca acoso moral es la complicidad implícita o el consentimiento indiferente del resto del grupo, que, o bien colabora con o, cuando menos, es testigo silencioso de las calumnias, las difamaciones, las injurias y las injusticias. Calla



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

por temor a represalias en ambientes de total impunidad, por satisfacción íntima y secreta ante el sufrimiento del otro por razones personales (donde la envidia y la resistencia al cambio juegan un papel importante); o simplemente por egoísmo convenenciero, tratándose de situar “correctamente” frente al ambiente general de acoso e impunidad para que las agresiones no sean dirigidas hacia sus miembros.

A este fenómeno de apatía generalizada se le denomina "**desamparo aprendido**" (subrayado nuestro). La gente, como los animales, deja de actuar cuando advierte que su acción no incide y no modifica el contexto. Es lamentable pero real. Cuando la ciudadanía advierte que no puede incidir con sus actos, deja de participar y abandona la tarea sistemática de luchar por sus derechos (Scialpi, 2005).

Con respecto al papel de las colectividades frente al *mobbing* laboral, Parés (2005) citando a Christophe Dejours, nos da otro elemento importante:

Si el acoso conduce hoy más que nunca a graves problemas psicofisiológicos en las víctimas, no es porque la técnica del acoso se haya perfeccionado; lo que ha cambiado es más bien la pasividad y ausencia de solidaridad de los compañeros y la profunda transformación del sentido de la justicia en el mundo del trabajo.

El *mobbing* y las organizaciones

Alonzo et al. (2005) han señalado que el *mobbing*:

“...es característico de instituciones sin estructura organizativa clara, ni distribución específica de funciones y responsabilidades, objetivos y metas por todos conocidos y procesos de evaluación y seguimiento que garanticen su mejora continua. Los contextos desestructurados propician que se instale en ellos la lucha por el control a partir de la conformación de grupos con poder informal, que frecuentemente utilizan *mobbing*. Ello va acompañado generalmente de un clima de impunidad, ya sea por falta de la legislación respectiva o por ausencia de estructuras de intervención neutral e informada en los conflictos, con experiencia y capacidad de resolverlos con base en la legalidad existente, así como por la combinación de ambos...

La presencia del *mobbing* se explica también:



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Por envidias, por celos, por inseguridad, por placer a la maldad disfrazada de bondad. Simplemente porque se mata sin dejar huellas y testigos. Es un crimen perfecto (Soto, 2005).

De acuerdo con el Secretariado Permanente del Comité Confederal (2002:3) "... el sustrato que favorece este tipo de conductas está ligado a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de los superiores" involucrados en el caso.

El *mobbing* es, pues, característico de organizaciones con una organización del trabajo pobre, altamente burocratizadas, en dónde priva la ausencia de interés y la falta de apoyo por parte de los superiores, la existencia de múltiples jerarquías poco claras, cargas excesivas de trabajo debido a escasez de personal, existencia de líderes espontáneos no oficiales que detentan y luchan por mantener el poder informal, así como de ausencia de instancias para dirimir los conflictos y ausencia de normatividad.

Acosadores y acosados en relaciones de *mobbing*

A) Los acosadores

Piñuel (2005) consigna los rasgos característicos de lo que él denomina los "psicópatas organizacionales", es decir, quiénes organizan y practican el *mobbing*:

1. Capacidad superficial de encanto: Cuando son identificados como acosadores, las personas de su entorno lo encuentran sencillamente increíble.
2. Estilo de vida parasitario: Los esclavos suelen hacer el verdadero trabajo del psicópata.
3. Inflación de la propia imagen ante los demás: Todos le deben todo. El psicópata organizacional cree poder cobrarse en hostigamientos, humillaciones, ataques, vejaciones....



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

4. Mentira sistemática: Poseen una prodigiosa capacidad de mentir y de falsear la realidad.

5. Ausencia de remordimientos o de sentimientos de culpa: Son incapaces de sentirse responsables por el daño que están causando: el psicópata es incapaz de sentir pena o vergüenza por sus actos y siendo incapaz (...) a veces los simula.

6. Manipulación: Para la eliminación (..) de los posibles competidores; para la subyugación y dominación de los débiles mediante la amenaza; la compra de los fuertes mediante diferentes formas de pago; el silenciamiento mediante amenaza o prebenda de los testigos incómodos; la interferencia, deformación y manipulación de la comunicación; el uso de la propaganda.

Piñuel mismo señala que su "... comportamiento y sus relaciones con los demás (...) se caracterizan por una doble estrategia: o los seducen (o compran) o los eliminan." Scialpi (2005) afirma que los acosadores descalifican, desacreditan, humillan, dividen y hostilizan en forma permanente. El Comisariado Permanente del Comité Confederal (2002: 5) describe al agresor "... como un psicópata, profesional mediocre que no experimenta sentimientos de culpa y funciona por envidias y complejos".

... son personas que tienen una profunda alteración de la personalidad. Son sujetos que carecen de norma moral interna; que no dudan en eliminar a un posible competidor. El acosador también puede ser un individuo narcisista, con un profundo complejo de inferioridad; pero que, ante los demás, siempre está diciendo lo mucho que vale. Estos sujetos tienden a rodearse de personas mediocres o sumisas que confirman esta idea que tienen de sí mismos. En realidad, suelen ser personas poco brillantes; pero muy hábiles en la manipulación de los otros, tanto para conseguir su colaboración anónima y silenciosa, como para maltratar. Son expertos en debilidades humanas (Piñuel, 2005b).



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En algunos casos acosan por miedo a perder poder. En otros simplemente por el placer de ver el sufrimiento que son capaces de causar impunemente y, también por venganza inconsciente al reconocer en el otro lo que ellos creen merecer y no poseen ni poseerán (Soto, 2005).

Lo hacen también desde complejos de inferioridad, como una forma de ser importantes y visibles, así como para sentirse y hacerse pasar por los mejores "... teniendo claras sus limitaciones, deficiencias e incompetencia profesional..." (Comisariado Permanente del Comité Confederal, 2002: 5).

Con estos rasgos de personalidad, es fácil imaginar el destino de las organizaciones cuándo, mediante prácticas de *mobbing*, grupos con estos perfiles toman el control e imprimen la dinámica cotidiana y el ritmo de no-desarrollo a las mismas (ocasionando el síndrome de mediocridad inoperante activa propuesto por González y Rivera, 1997).

B) Los acosados

Según la literatura especializada, el acosado puede ser cualquiera que represente un peligro circunstancial o estructural para los acosadores. Sin embargo, se ha constatado que generalmente "las víctimas" entran en una de las siguientes tres categorías, son:

- "envidiables" (brillantes, atractivas, especialmente talentosas, propositivas, por lo que cuestiona los liderazgos informales con su sola presencia)
- "vulnerables" (son personas necesitadas de afecto y aprobación constante, dan la impresión de ser inofensivos y encontrarse indefensos)



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- “amenazantes” (activas, eficaces, honestas y trabajadoras, lo que pone en evidencia lo establecido o porque pretende llevar a cabo reformas o implantar una nueva cultura) (Secretariado Permanente del Comité Confederacional, 2002: 5).

Otros autores han encontrado que la víctima es, en la generalidad de los casos:

Toda persona diferente a los demás. Todo ser humano talentoso, inteligente, no manejable o manipulable. Todo aquél que no entrega su conciencia, su inteligencia y su voluntad... (Scialpi, 2005).

Las víctimas (de *mobbing*) "han hecho algo" (para los acosadores): por lo general son trabajadores que destacan, con habilidades sociales y que no se han dejado manipular, no han seguido la corriente mayoritaria, son solidarios con los problemas de sus compañeros, o simplemente tienen una vida personal satisfactoria que provoca la envidia de los demás (Piñuel, 2005).

Conocemos los individuos que pueden sufrir más el *mobbing* que otros. Según una encuesta, aplicada por la misma Hirigoyen, en su obra del año 2001 que venimos refiriendo, los individuos de edad madura, entre los 46 y los 55 años, pueden ser más objeto de *mobbing* que otros. Que las mujeres lo viven con más frecuentemente que los hombres. Y como el acoso está estrechamente vinculado con las múltiples formas de discriminación que se dan en el trabajo y fuera de él, está presente en los acosos por motivos raciales, religiosos, por enfermedad o defecto físico, contra individuos con distintas inclinaciones sexuales, etc. En suma, todos aquellos que son diferentes pueden sufrir *mobbing*.

Pero no sólo ellos. También los sindicalistas. O, en caso contrario, los que “dan el pitazo”. Y, sobre todo, aquellos que no “comulgan” con las prácticas y vicios de la comunidad, los éticos, los honestos, los trabajadores, los que sobresalen.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En el estudio de este tipo de situaciones es que encontramos una de las contribuciones más sugerentes, a la vez que inquietantes, de los investigadores del APT: han llegado a observar que en ciertas comunidades puede darse una figura que no había sido conceptualizada por otras disciplinas dedicadas al estudio del trabajo: el “mediocre inoperante activo”, el MIA. Este individuo, el MIA, es el que inicia el acoso hacia el “extraño”. Las acusaciones, los chismes, los falsos que se levantan en contra del “extraño”, que luego se vuelven verdades, empiezan a configurar una atmósfera enfermiza en el centro de trabajo. Esa atmósfera crece y un verdadero contagio envuelve a la comunidad. Parece que una consigna ronda por todos los rincones: “Hay que destruir al extraño”, que no es otro sino aquel que amenaza, a veces con su sola presencia y su trabajo cotidiano, los cotos de poder del MIA y sus aliados, que pueden ser muchos en los contextos laborales (véase el artículo de José Luis González de Rivera, “El trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (Síndrome MIA)”, en el sitio www.Mobbing.Nu, del 11 de febrero del 2005).

El fenómeno parece tener su origen en esas figuras mediocres y narcisistas que suelen medrar en más lugares de los que suponemos. Otros investigadores, al estudiar este tipo de situaciones, recuerdan las ratas de los experimentos de Lorenz, las que, contagiadas por la perversión acosadora, terminan sumándose a la lucha en contra del extraño que amenaza la estabilidad del grupo. Una vez liquidada la amenaza, el grupo vuelve a la calma (véase el artículo del Dr. José Luis González de Rivera, “Estigmatización...”, en el sitio www.Mobbing-OPINION.com, 11 de febrero del 2005).

Conocemos también los contextos institucionales que podrían ser propicios para el surgimiento del *mobbing*. Como ya mencionamos, en su generación están coadyuvando las



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

políticas actuales en las empresas, con mayores cargas de trabajo, con la exigencia de mayor productividad, con mayor competencia entre los diversos sectores que conforman una empresa.

Al respecto debemos referirnos a situaciones que coadyuvan en la generación del APT: la reducción de la jornada de trabajo en Europa, a 35 horas semanales, la cual ha llevado a una creciente intensificación del trabajo y a una mayor competencia entre los trabajadores.

También la presencia de cuadros directivos megalómanos, narcisistas, que se creen Dioses y estar por encima de los humanos comunes, incapaces de aceptar los puntos de vista de los trabajadores, crea un marco propicio al APT de “arriba a abajo”.

Y, desde luego, sabemos ya bastante de los efectos en la salud de las víctimas del APT, de la gran diversidad de problemáticas que él genera en los trabajadores que lo han vivido (Hirigoyen, 20001: 139-164).

Para concluir: del *mobbing* y sus contribuciones

Estamos ante un problema complejo. Adelantamos tan sólo algunas conclusiones. De orden conceptual: El *mobbing* o APT tal vez tenga que pensarse con un aliento teórico mayor. Es cierto que puede ser visto como un problema de búsqueda del poder. Pero si pensamos que el poder es un fenómeno sumamente complejo (de género, de generaciones, de clase, etc.), tal vez tengamos que remitirnos a situaciones mucho más generales que nos hablen y expliquen ese afán de poder en la humanidad, pero también de destrucción.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Probablemente el acoso moral, el doméstico y el que se da en el trabajo, tenga que ver con el sadismo, oculto a veces, manifiesto otras, en nuestras sociedades. Hirigoyen apenas toca el problema, sin profundizarlo (2001: 31). Pero algo es indudable: El intento por destruir al otro, por sacarle los ojos y el corazón, está presente desde hace mucho en nuestras sociedades. La obra del marqués de Sade revela ya este tipo de inclinaciones destructivas en la humanidad (Fromm 2003).

Con todo y la diversidad de conceptos que están siendo utilizados para caracterizar el APT, pensamos que se ha avanzado bastante en la definición de qué es el APT. En general, sabemos que es y que no es el APT. Y sabemos que su escenario privilegiado es el trabajo formal, la empresa, y, sobre todo, la gran empresa. Aquí radica una contribución de este tipo de estudios: nos brindan un nuevo cristal para observar las relaciones sociales en ese contexto. El problema del acoso sexual, que ocupó y ocupa un lugar privilegiado en estudios sobre trabajo de inspiración feminista, puede y debe seguir siendo estudiado al lado de una problemática tan importante como el acoso sexual: la del APT.

Desde luego, para el caso de México, es necesario profundizar cada vez más en estudios de caso que den cuenta del APT, el cual puede estar más difundido de lo que podríamos imaginar. Aunque hay esfuerzos por abordar el problema, estos aún son incipientes (Muñoz 2004).

Finalmente, diremos que los estudios sobre APT retoman la discusión sobre la agenda de los trabajadores ante los cambios que vive hoy el empleo formal, castigado por las políticas neoliberales. Hoy la precarización del trabajo formal es un hecho que no debemos olvidar. Además de los millones sin empleo formal, sin protección de ninguna índole, de los



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

indocumentados y migrantes, está la situación de aquellos que todavía llamamos “protegidos”, pero que también saben de la intensificación del trabajo, de la generalización de los contratos temporales, de la pérdida de derechos, del antisindicalismo del Estado y de las autoridades, y del creciente problema del APT.

Por eso, los estudiosos del APT insisten, y con razón, que la lucha por el “trabajo decente”, verdaderamente protegido, que cuente con leyes que le salgan al paso a las cuestiones que hoy son agudas en los centros de trabajo, con sindicatos, autoridades y, sobre todo, trabajadores que sean concientes del APT, de su existencia y de sus consecuencias, debe estar hoy a la orden del día.

Referencias

“El maltrato psicológico”, en el sitio El Refugio de Esjo, <http://www.el-refugioesjo.net>, 11 de febrero del 2005

Alonzo, Arturo, María Chía, Florencia Peña y Sergio Sánchez, “Análisis de coyuntura de la Escuela Nacional de Antropología e Historia como dependencia del Instituto Nacional de Antropología e Historia”. IV Congreso Nacional de Investigadores del INAH, Cd. de México, septiembre, 2005.

Barbado, Patricia, “El acoso psicológico en el ámbito laboral” (‘mobbing’). Su tratamiento en la jurisprudencia española”, en el sitio <http://www.lexisnexus.com.ar>, <http://www.lexisnexus.com.arg>, 27 de octubre del 2004.

Franco, Saúl, *El quinto, no matar. Contextos explicativos del surgimiento de la violencia en Colombia*. TM Editoriales, Bogotá, 1991.

Fromm, Erich, El corazón del hombre. Su potencia para el bien y para el mal, Fondo de Cultura Económica, 23^a reimpresión, México, 2003.

González de Rivera y Revuelta, José Luis, “Consecuencias del síndrome de mediocridad operante activa”. *Psiquis*, 18 (6): 229-231, 1997.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

González de Rivera, José Luis y Manuel Rodríguez-Abuin, “Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60”, en el sitio <http://www.Mobbing-OPINION.com>, 11 de febrero del 2005).

González de Rivera, José Luis, “El trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (Síndrome MIA)”, en el sitio <http://www.Mobbing.Nu>, del 11 de febrero del 2005.

González de Rivera, José Luis, “Estigmatización. El maltrato Psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso”, en el sitio <http://www.Mobbing-OPINION.com>, 11 de febrero del 2005).

Guevara, Lydia, La entrevista del mes de septiembre 2005: Lydia Guevara, <http://www.acosomoral.org/EntrevGuevara.htm>, 21 de septiembre del 2005.

Hirigoyen, Marie-France, El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Editorial Paidós Contextos, Barcelona, 2001.

Leynman, Heinz, “Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo”. *European Journal ff Work And Organizational Psychology*, 5(2), 165-184, 1996.

Lorenz, Konrad Sobre la agresión: el pretendido mal, Siglo XXI editores, 20ª Edición, México, 1998.

Martos Rubio, Ana. *Cómo detectar la violencia psicológica*. http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_682.shtml, 23 de septiembre del 2005

Merino González, Joan, El acoso moral en el trabajo (mobbing): Ensayo sobre la perversión de la tortura psicológica en el trabajo <http://www.acosomoral.org/antrop2.htm>, 15 de septiembre del 2005

Moore, Barrington, La injusticia: bases sociales de la obediencia y la rebelión, Instituto de Investigaciones Sociales y UNAM, Colección Pensamiento Social, México, 1989.

Muñoz, Roxana, “El acoso moral en los estudios organizacionales”, en Luis Montaña (Coordinador General) y Sergio Alvarado, Antonio Barba y Rigoberto Soria (Coordinadores), Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad, Cámara de Diputados, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Universidad de Occidente, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 2004: 213-230.

Parés Soliva, Marina, *La página de Marina*. <http://www.acosomoral.org>, 19 de septiembre del 2005



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Piñuel y Zabala, Iñaki Secuelas del mobbing Europa Press, 13.35. 18 de abril de 2002
<http://www.el-refugioesjo.net/mobbing/17mobbing.htm>, 7 de mayo del 2005.

Scialpi, Diana, Las entrevistas de la Web. Entrevista del mes de mayo del 2005: Diana Scialpi. <http://www.acosomoral.org/EntrevScialpi.htm>

Secretariado Permanente del Comité Confederal 2002. “Acoso psicológico en el trabajo: mobbing”. *Boletín Informativo* No. 78, noviembre, Madrid.

Soto, Wanda, Las entrevistas de la Web. Entrevista del mes de junio del 2005: Wanda Soto. <http://www.acosomoral.org/EntrevWanda.htm>

The Workplace Bullying and Trauma Institute. Survey of abusive workplaces, <http://www.bullyinginstitute.org>. 5 de mayo del 2005.