

**Título: VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO. MOBBING**

**Autor :** Uribe Prado, Jesús Felipe

**Edición:** 2011

**Méjico :** Manual Moderno  
207 páginas

Para el autor la violencia laboral es uno de los problemas más antiguos que enfrenta la humanidad; la esclavitud, el comercio, la servidumbre son claros ejemplos de ello, donde la violencia física, moral y psicológica se ha hecho evidente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha registrado que la violencia en el trabajo a nivel mundial ha ido incrementándose como consecuencia de la deshumanización, la globalización y el alto nivel de competitividad que existe en todo tipo de compañías.

El objetivo que persigue en este libro, es mostrar la naturaleza de la agresión entre los seres humanos llevándola a contextos laborales en los que el conflicto, poder y violencia son elementos que pueden estar presente en esta realidad del mundo moderno.

En el capítulo 1: **Agresión: Evolución y cerebro**, el autor hace referencia a diferentes estudios que describen cómo el desarrollo biológico y la modificación neuronal son elementos que permiten comprender conductas violentas en el ser humano.

Menciona que Darwin (1859) en su obra **El Origen de las especies** explica que la diversidad que se observa en la naturaleza se debe a las modificaciones acumuladas por la evolución a lo largo de diferentes generaciones. Basándose en los argumentos de Galton afirmaba que los rasgos mentales y morales podían ser hereditarios y que por lo tanto muchos de los principios de la cría animal, pueden ser aplicados al ser humano. Sus aportaciones sentaron las bases de la biología molecular, dando origen a la corriente genetista Neodarwinista (Fisher 1930, Haldane 1959 y Wright 1960) que plantean que en los mecanismos de transmisión hereditaria, los genes, en su afán de sobrevivir y prosperar hacen del ser humano un animal agresivo. Huertas, López-Ibor y Crespo (2005) concluyen que la agresión en nuestra especie tiene un

sentido filogenético que se ha preservado a través de la evolución durante los últimos cinco millones de años. De aquí que para los biólogos modernos, la agresividad humana y la función adaptativa sea una respuesta conductual que le permite al ser humano trascender.

Las ideas de Lorenz (1935) acerca de la impronta significaron un gran aporte al conocimiento del comportamiento animal y de su importancia en el proceso de adaptación y supervivencia de la especie. Su minuciosa observación demostró que la agresión entre los miembros de una misma especie aunque es frecuente, no provocan la muerte del rival. Afirma que los comportamientos agresivos provienen del instinto de lucha que tienen muchas especies en esta necesidad de adaptarse y sobrevivir en la adversidad. Los seres humanos desde la época primitiva tuvieron que desarrollar comportamientos agresivos para buscar alimentos, defenderse de los depredadores, luchar contra sus rivales, etc.

Estudios posteriores de genética, genética molecular y genoma humano explican la propensión genética a la agresividad (Huertas, López-Ibor y Crespo 2005). También hacen referencia a Volavka (1999) quien explica la conducta agresiva como una interacción entre los factores genéticos, perinatales y el contexto sociofamiliar.

En el segundo capítulo, **Agresión: Un enfoque social**, da a conocer diferentes perspectivas filosóficas, humanistas y psicoanalíticas para comprender que la violencia social constituye una parte de la historia del hombre haciendo referencia al mundo occidental en el que vivimos.

Desde la perspectiva filosófica, hace mención a Hobbes, quien en su obra política considera a los seres humanos iguales por naturaleza en cuanto a sus facultades mentales y corporales, que cada uno busca su propia conservación, dando origen a la competitividad y desconfianza entre ellos. En ese estado natural no existen distinciones morales objetivas, las acciones humanas están al margen de toda consideración moral, siendo la pasión el único elemento por el que los seres humanos se pueden guiar, prevalece la ley del más fuerte, encontrándose inmersos en una guerra de todos contra todos que hace imposible el

establecimiento de sociedades organizadas y armónicas. Sin un estado sobrevendría el caos y el hombre se convertiría en un lobo para otros hombres. Para Hobbes surge el estado como un constructo artificial que garantiza la supervivencia de todos incluso a costa de la pérdida de autonomía y libertad.

Desde la perspectiva psicoanalítica, Freud reconoce al ello como constructo que integra los impulsos instintivos en conexión con lo biológico; concepto que ha ido evolucionando; en 1905, Freud afirmó que había una oposición entre los instintos del Yo y los instintos sexuales. En 1914 modificando este concepto encontró que había una oposición entre la libido objetual y la narcisista y finalmente en 1920 planteó el concepto de la oposición existente entre los instintos de vida y de muerte. El primero integra, reúne, fusiona, conserva y permite la creación de nuevas vidas. El segundo es por el contrario el que destruye, desintegra y aniquila por lo cual es desviado del propio organismo hacia el medio ambiente.

Fromm desde una perspectiva más sociológica y humanista hace referencia a cuatro tipos de violencia:

1. Violencia juguetona o lúdica
2. Violencia reactiva
3. Violencia vengativa
4. Violencia compensadora

Fromm refiere que siendo la violencia compensadora una forma más patológica, es la que tiene sus raíces en la impotencia y que surge para compensarla; la persona que no quiere crear, probablemente quiere destruir. Un aspecto estrechamente relacionado con la violencia compensadora es el impulso hacia el control total y absoluto sobre otra persona, convertirla en un objeto que no tienen voluntad y por lo tanto se puede hacer con ella lo que se quiera, humillarla, esclavizarla, hacerla sufrir sin que esta pueda defenderse. El placer del dominio sobre otra persona es la esencia del impulso sádico; ya que mediante el control absoluto, la existencia del otro pierde una cualidad esencial de la vida: la libertad.

Es interesante el concepto que el autor desarrolla acerca de la Violencia Simbólica, que extrae de los

estudios de Pierre Bourdieu, cuyos trabajos hacen referencia a la transmisión de valores culturales entre las clases sociales y la forma cómo los grupos dominantes se reproducen en un mismo entorno cultural.

De este concepto, Bourdieu enfatiza la forma cómo los dominados aceptan como propia su propia condición de dominación, en una suerte de complicidad. La violencia simbólica contribuye a reproducir a través de las generaciones acuerdos sociales desiguales en los que la fuerza simbólica se añade a las relaciones de poder y que se hace evidente en las organizaciones pedagógicas, económicas, en la familia, la iglesia, el estado y el trabajo.

En el tercer capítulo: “¿Qué es la violencia Psicológica?”, el autor desarrolla el concepto de violencia Psicológica. Menciona a San Martín (2006), Almeida y Gómez (2005) quienes describen la violencia psicológica como las «acciones, omisiones o actitudes que pueden provocar o provocan un daño emocional, como insultar, descuidar, denigrar, amenazar, etc. (pág.33) Las situaciones de violencia y maltrato psicológico, van en contra de los principios y sistemas de normas que dan sentido a la vida de las personas, destruyendo su autoestima, estabilidad y orden necesario para su existencia.

Hace referencia a Morales (1998) quien cita diversos estudios que se han realizado respecto a la agresión y su origen: Goldstein, Bandura, Dollard y Miller, Beynon, Berkowitz, Carlsmith y Anderson, Geen, entre otros.

Considerando que la violencia puede ser ejercida en diferentes ámbitos, social, económico, en el poder político y en lo individual; menciona los primeros estudios realizados sobre violencia en el ámbito escolar, (BULLYING); primero en Estados Unidos (Goldstein y Conoley, 1997), más adelante en Europa (Olweus, 2001 y Smith 2003). De acuerdo con San Martín (2006) el acoso escolar se manifiesta en una situación de poder entre el agresor (uno o un grupo de compañeros) y su víctima (otro compañero de clase) en el que el primero tortura, física o verbalmente al otro de forma reiterada, generando intimidación en él. Plantea cuatro requisitos:

1. Se da entre compañeros.
2. Se manifiesta en un marco de desequilibrio de poder.
3. Es reiterativo
4. Tiene fines intimidatorios.

Las consecuencias pueden ser: tristeza, nerviosismo, disminución del rendimiento escolar, disfunciones en el sueño e incluso ideaciones suicidas.

Introduciendo el tema de violencia laboral, refiere diversos estudios que reportan altas estadísticas de suicidios relacionados con el trabajo, por ejemplo en una empresa francesa en la que se han reportado 25 casos de suicidio de febrero de 2008 a septiembre de 2009, en Estados Unidos el índice de suicidios aumentó el 28% entre los años 2007 y 2008; teniendo como causa la recesión, ya que disminuye la tasa de empleos propagando ansiedad en los trabajadores.

En México la generación de empleos formales cayó 48% con lo cual aumentó la tasa de desocupación, incrementado el estado de angustia de trabajadores y sus familias.

En el cuarto capítulo: “**¿Violencia en el trabajo?**”; el autor hace una descripción teórica del acoso laboral. Partiendo del concepto de Salud Pública. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud como un estado que integra el bienestar físico, mental y social. La salud y la enfermedad no son concebidas como conceptos estrictamente biológicos sino como procesos que están condicionados por elementos sociales y económicos. Desde esta perspectiva, la salud también implica la capacidad de funcionar en sociedad, contar con un alto nivel de productividad y tener una baja demanda de servicios de salud.

Haciendo referencia a una variedad de investigaciones que describen la presencia de acoso laboral en todo el mundo y en relación al concepto de Salud; Ovejero (2006) menciona un alto porcentaje de intentos de suicidio y de suicidios causados por el acoso psicológico en el trabajo; lo que aún no se define es si se trata de un problema que se incrementa a causa de la competitividad e individualismo provocados por el capitalismo neoliberal o si es a causa del capitalismo

que se han incrementado una serie de rasgos a través de procesos de socialización originados en una sociedad de consumo. Más allá de ello, se registran consecuencias psicosomáticas, psicológicas y psicosociales que se asemejan a las del estrés y el bournout, que definitivamente describen un efecto en el estado de salud de las personas.

Al definir el acoso laboral, hace mención a Einarsen y Hauge (2006), quien concluye que el acoso psicológico en el trabajo son conductas negativas, continuas realizadas de manera deliberada, continua y persistente dirigidas a uno o varios empleados por sus superiores, causando humillación, ofensa y estrés no sólo en las víctimas sino también en las personas que lo presencian.

Este mismo autor plantea que el acoso consta de cuatro etapas:

1. La presencia de comportamientos agresivos sutiles e indirectos.
2. Acoso, que provoca humillación y aislamiento en la víctima.
3. Estigmatización, donde la persona queda “etiquetada” en esta situación de víctima.
4. Trauma severo, que es manifestado por una amplia gama de síntomas de estrés durante períodos prolongados.

Estableciendo una relación entre el acoso y diferentes variables, Einarsen (2000), resume tres posibles modelos causales:

1. Uno centrado en la personalidad del acosador y la víctima.
2. Otro centrado en las características propias de las interacciones dentro de las organizaciones.
3. Finalmente otro centrado en el clima organizacional.

En este capítulo el autor también nos da a conocer diferentes modelos teóricos del acoso psicológico en el trabajo; Moreno Jiménez (2004) propone un modelo en el que incluye las características personales, antecedentes organizacionales, características sociodemográficas y su intervención en el acoso psicológico, considerando también sus consecuencias.

Topa, Depolo y Morales (2007) tienen un planteamiento en el cual considera antecedentes y consecuencias en función de la permanencia en la organización, el sexo y la edad de la víctima.

Glasl (1982) elaboró un modelo en el cual el acoso puede estudiarse como una subclase de conflicto en la que existen tres fases: una de racionalidad y control, la segunda basada en relaciones graves y la tercera fase de agresión y destrucción.

Así menciona otros modelos de Chapell y Di Martino (1998), el de Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper (2003), el de Mercado (2008), que han sido de gran aporte a posteriores investigaciones respecto al acoso laboral, más aún en una época en la que existe una economía en crisis a nivel mundial, en la que las organizaciones enfrentan situaciones de supervivencia y competencia económica, lo cual genera cambios organizacionales y diferentes formas de agresión.

En el quinto capítulo: **“Instrumentos para medir acoso laboral (MOBBING)”**, Uribe Prado hace mención a la utilidad de las pruebas psicológicas como instrumentos que permiten medir la inteligencia, personalidad, intereses, aptitudes, habilidades, opiniones, desempeño, rapidez, etc. en las personas, haciendo una reflexión de su uso y abuso.

El diseño de instrumentos para medir el acoso laboral ha sido desarrollado por diferentes investigadores; el primero que construyó un instrumento para medir acoso en el ámbito laboral fue Leymann (1990) “Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)”. En el año 2003 Gonzales Rivera y Rodríguez Abuín realizan sus primeros estudios de validación del LIPT, detectando 15 estrategias adicionales, relativamente frecuentes en la población española.

En el año 2003 Piñuel elaboró el cuestionario Cisneros (“Cuestionario Interpersonal sobre Sicoterror”) que sigue las pautas del LIPT.

En el año 2006, Van Dick y Wagner elaboraron un cuestionario simplificado dirigido a profesores de escuela.

En el mismo año, Knorz y Zapf, haciendo una formulación del Mobbing, presentan de manera breve, comportamientos que describen la creatividad para hacerle la vida imposible a otra persona.

Marie France Hirogoyen realiza un cuestionario sobre acoso moral que incluye también datos de quienes actúan como acosadores (jerarquías) para obtener la dirección del acoso, las causas, la cronología y las con secuencias del mismo.

En el sexto capítulo **“Investigación Mexicana en la Facultad de Psicología de la UNAM”**, hace una síntesis de su proyecto denominado “Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing): un modelo psicosocial y psicométrico (IN301808)”, en el que busca conceptualizar y definir el acoso laboral en el contexto mexicano, así como investigar y desarrollar formas cualitativas y cuantitativas de medición del acoso en el trabajo. Presenta trabajos muy interesantes que centra en tres temáticas fundamentales:

1. Entrevistas que comprenden ocho testimonios de situaciones de acoso laboral en el trabajo, las que fueron analizadas por medio de redes semánticas naturales, para darle un significado psicológico de algunos conceptos relacionados con el acoso laboral. De ésta se concluye que los conceptos relacionados con el acosador están vinculados con el abuso de poder, por otro lado en el caso de la víctima, las características que presenta resultan amenazantes para el acosador, generando envidia y competitividad. Así también se logra comprender que el proceso de acoso laboral es el resultado de un complot para ignorar, intimidar mediante mentiras, chismes y hostigamiento al acosado. Teniendo como resultado sentimientos de inseguridad, miedo, agresión, depresión, enojo, tristeza e introversión en la víctima.
2. El desarrollo del escalamiento multidimensional desde una perspectiva cultural, que configura los comportamientos relacionados con el acoso laboral. Este tuvo dos momentos: uno en el que se realiza una clasificación interjueces de diferentes expertos para obtener metacódigos de las 333 unidades

de análisis que realiza Mercado (2008) en un estudio cualitativo con mexicanos. Un segundo momento en el que se fundamentó un escalamiento multidimensional de los códigos obtenidos en el primer estudio, que además incluía los hallazgos de las entrevistas y redes semánticas descritas anteriormente.

3. La creación de un instrumento psicométrico que mide el acoso laboral en México, realizando la validación y confiabilidad del mismo.

Los objetivos planteados en este proyecto cultural y psicométrico fueron obtenidos satisfactoriamente y abre las puertas a posteriores investigaciones.

En el séptimo capítulo **“La investigación jurídica sobre acoso laboral”**, el autor plantea una aproximación del fenómeno en el campo jurídico. Transcribe una reflexión de Lydia Guevara Ramirez en torno a los conceptos internacionales y una propuesta para América Latina en el marco del VI Foro Social Mundial y II Foro Social de las Américas realizada el 28 de enero de 2006., quien hace mención que se ha identificado experiencia legislativa en países como Suecia, Noruega, Francia, Italia, Reino Unido y Bélgica en los que se han creado leyes para prevenir y evitar el acoso moral en el trabajo.

En Venezuela existe una Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo que incluye la influencia de los riesgos psicosociales así como los riesgos químicos, físicos, biológicos, eléctricos y otros que pueden ser identificables.

El autor hace una revisión de los proyectos de ley de Brasil, Argentina, Uruguay, Brasil y Chile que hacen alusión al acoso moral, lo cual hace pensar que en corto tiempo existirá una legislación que brinde protección a los trabajadores en América Latina.

En el octavo capítulo: **“Qué hacer frente al acoso laboral : Tratamiento y acciones”** hace mención a una publicación emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que plantea que “el acoso laboral tiene consecuencias tanto para la sociedad, el sistema social y empresarial como para el trabajador y su familia, estos efectos se manifiestan en trastornos psicopatológicos, comportamentales y psicosomáticos” (Pag. 197).

Al respecto la OMS brinda información a través de diversas publicaciones sobre algunas alternativas para tomar acción en estos casos de acoso laboral. Lo primero es la conscientización e identificación del acoso, frecuencia, duración y sus consecuencias, que va a permitir que la víctima tome acción y enfrente el problema.

Los investigadores recomiendan las siguientes iniciativas:

1. Contactar al personal de recursos humanos que tiene a cargo la responsabilidad de la salud y bienestar de los trabajadores.
2. Contactar con la Dirección general.
3. Contactar al servicio de salud y seguridad de la organización.
4. Solicitar el traslado a otro puesto de trabajo.
5. Recolectar evidencia.
6. Identificar alianzas.
7. Compartir experiencias con personas que han vivido situaciones similares.
8. Pedir asesoría jurídica y legal para iniciar una demanda por acoso laboral.

Respecto a la prevención, es necesario recurrir a los tres niveles: Primaria, Secundaria y Terciaria, frente a un mal que aqueja a muchos trabajadores en el mundo y al sistema productivo.

**Milagros Zavala Bustamante**

Docente Universidad Femenina del Sagrado Corazón  
mzavala@unife.edu.pe