

## **Las voces del Mobbing: Agenda para el nuevo milenio**

Dra. Luz Migdalia Vélez Rodríguez

Autora del libro: *"Mobbing: Un ataque a la dignidad ¿Acaso te acosan?"* \*\*

Al hacer un balance de la situación que actualmente exhiben las organizaciones respecto al ambiente de trabajo y los factores estresantes que pueden conducir a enfermedades y accidentes, nos percatamos que es mucho más que una simple acción de violencia. Hay que analizar un entramado complejo que ha devenido en la pandemia del siglo XXI por los altos índices de incidencia en las relaciones de trabajo. En general se trata del irrespeto y desconocimiento de la dignidad humana como atributo fundamental inherente a toda persona, del cual no puede ser privada por una acción personal, ya que es un derecho natural que acompaña al ser humano y es la fuente de todos los principios.

Estamos ante un proceso real de destrucción moral que, desde la perspectiva individual, puede conducir a la enfermedad mental o al suicidio. Para una empresa las consecuencias económicas del "mobbing" pueden ser significativas. Puede convertirse en una víctima de individuos cuya única preocupación es la de mantenerse en un sistema que los revalorice y, terminan por agotar todos sus recursos.

La premisa en las exposiciones de motivos de las leyes aprobadas en distintos países (Suecia, Francia, Colombia, entre otros) contra el "mobbing" es que ese tipo de clima, entorno o práctica es dañino a la salud emocional del trabajador. Lo afecta, le entorpece su derecho a ganarse la vida, atenta contra su dignidad y afecta también los procesos mismos de producción.

Una empresa es más que herramientas, maquinarias, producción, servicios, es la socialización del trabajo, es la vinculación de personas entre si con el fin de realizar una acción o actividad dada. Los centros de trabajo actualmente no pueden concebirse como un campo cerrado en que el trabajador puede actuar en solitario.

Ha llegado a tal punto la transdisciplinariedad y la influencia de unos con otros, así como las nuevas teorías de gestión de la calidad, dirección integrada de proyectos, coaching, benchmarking, telemarketing, etc., que ocasionan la interacción y necesaria complementariedad de unos con otros. Como resultado el final de un proceso es necesariamente el comienzo del siguiente, por lo que los trabajadores se vuelven interdependientes.

---

\*\* Estas notas recogen las expresiones de la autora el día 1 de mayo de 2007 en la presentación de su libro en la Universidad del Sagrado Corazón en Santurce, Puerto Rico. Y, sus reflexiones en el Segundo Simposio de la Salud Ocupacional, con el tema: *"De la Broma al Acoso y la Violencia"* el día 4 de mayo de 2007 en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.

Ya no sólo influye sobre el desempeño del trabajador y su evaluación, el jefe que le proporciona los medios de trabajo y las tareas, que le organiza el trabajo y debe conocer el estado de cumplimiento de las mismas, sino que el colectivo de trabajadores se hace partícipe de dicha evaluación pudiendo tener un papel protagónico importante en el futuro profesional de dicha persona.

La violencia ejercida contra un trabajador/a, un grupo de trabajadores/as, por otros trabajadores/as, por el superior jerárquico, por un tercero cliente o proveedor, e incluso al macronivel, llega a tener tintes intimidatorios y amenazantes con respecto a la realidad del desempleo y la desregulación, creándose un clima de impunidad tal que los agresores se vuelven elementos libres que provocan estrés al resto del colectivo y situaciones de total desamparo.

La persona humana no es el centro, es la producción, pero tendríamos que cuestionarnos los mitos hasta ahora existentes: sin empresa no hay trabajo, siendo al revés, "sin trabajo, no hay empresa" y le agregaría "sin hombres y mujeres, no hay ni trabajo ni empresa". Hace falta invertir los términos y volver a situar al ser humano en la posición dominante para que los estigmas vayan cediendo terreno.

Algo importante a destacar es que la violencia no solamente tiene como destinataria a la mujer, también pueden ser los hombres acosados y las personas con discapacidad. Y, donde la humillación llega a un límite insospechado es cuando el acosador/a pertenece al mismo sexo que la víctima y tiene como expectativa el abandono de sus funciones o desistir de la resistencia y ceder a las exigencias que se le hacen.

La violencia es un fenómeno multifacético, de carácter social y contenido amplio, puede ser lo mismo doméstica, comunitaria, grupal, social, escolar, laboral y provoca tales consecuencias en la salud que ya es imposible muchas veces llegar al hilo conductor de cuál fue el detonante del daño a la salud, si la familia, la sociedad, el trabajo, etc.

Desde esta perspectiva, las características dominantes de los diversos contextos son constitutivas del contenido y de la forma de las interpretaciones y pueden ser entendidas como las condiciones de existencia de las mismas.

### ***¿Por qué no aprovechar las diferencias de las personas?***

La discriminación genera violencia, por el solo hecho de la desigualdad que provoca entre las personas, nuevamente opera la misma disyuntiva, en cuanto a que la causa puede ser consecuencia y ésta a su vez causa, pero más importante es establecer la relación causal entre lo que provoca la discriminación y el resultado de las prácticas violentas en los lugares de trabajo.

Todos y cada uno de los empleados constituyen una riqueza potencial para la empresa en la que trabajan si se les respeta en su singularidad. Hay que reforzar el diálogo y la escucha en las relaciones profesionales. Hay que estar atento/a a las actitudes de bloqueo o retirada y anticipar las dificultades

El buen funcionamiento de una empresa no son sólo sus resultados económicos sino también su clima. El acoso hay que ubicarlo en su contexto. Sólo un análisis de los contextos nos permitirá

## *El Refugio de Esjo*

comprender una problemática en la que se pasa permanentemente de lo individual a lo colectivo. No es sino a partir de un análisis más afinado como podremos reaccionar a tiempo y ayudar a las víctimas y, lo que es más importante, anticipar y prevenir nuevos casos.

La prevención eficaz del acoso moral, y de toda forma de violencia, en las relaciones empresariales puede producir un valor añadido. Cuando un empleado se “destruye”, se está desperdiciando el talento.

Invito a todas las instancias implicadas a prestar mayor atención a sus acciones y hacia las consecuencias que estas puedan acarrear en los demás. La dignidad es la esencia humana y, como esencia humana, no puede abandonar al trabajador cuando éste entra a su lugar de empleo.

No se puede hallar ninguna solución a un contexto de acoso moral sin una acción colectiva y redes de solidaridad. Para que cese el acoso moral o “mobbing” es necesaria una voluntad de cambio por parte de las empresas, pero también por parte de cada uno de los que laboran en ellas, sea cual sea la posición que se desempeñe.

La autora es psicóloga industrial/ organizacional, ofrece servicios de consejería profesional a individuos y grupos en el área de acoso moral. Puede ser contactada a través de Email: [dra.velez@prw.net](mailto:dra.velez@prw.net) o llamando al 787-360-6676.

<http://www.el-refugioesjo.net>