

Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT)

**I Congreso Iberoamericano de
Psicología de las Organizaciones y el Trabajo**

X Jornadas de

Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

Producción de Subjetividad

en la Transformación de la Organización del Trabajo

Jueves 30, Viernes 31 de Julio y Sábado 1º de Agosto de 2009

Centro de Conferencias - Intendencia Municipal de Montevideo

Avda. 18 de Julio 1360, Montevideo, Uruguay

www.ripot.blogspot.com - congresoripot@psico.edu.uy

Tel.: (598- 2) 400 85 55 int. 233

Eje Temático: "Subjetividad y Cultura Organizacional"

***Título de la Ponencia: " El mobbing como proceso psicosocial.
Consecuencias en el deterioro de la subjetividad"***

Nombre de los autores:

Magister en Epistemología y Metodología de la Ciencia, Licenciada en Antropología **Elsa Inés Martín**. Cátedra Introducción a la Investigación Psicológica, Facultad de Psicología, Cátedra Epistemología General. Cátedra Sociología, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UNMDP. Funes y Roca. T.E.:0223-4955273 E- mail: elsamartin1@ciudad.com.ar

Magister en Ciencias Sociales con mención especial en Antropología. Licenciado en Sociología. **Néstor Manuel Alfonso** Profesor Adjunto Regular Ordinario de la Cátedra Sociología. Facultad de Ciencias Económicas y

Sociales. UNMDP. Funes y Roca. T.E: 0223-4723450 E-mail:
nalfonso2005@yahoo.com.ar.

Grupo de Investigación: *“Mobbing. Condiciones y medioambiente de Trabajo”*
Facultad de Psicología de la UNMDP.

Título:” El mobbing como proceso psicosocial. Consecuencias en el deterioro de la subjetividad”

Introducción

En el presente trabajo se intentará precisar, desde una perspectiva pluridisciplinar, los alcances terminológicos del fenómeno “mobbing” con el objeto de construir una herramienta metodológica, útil en investigación psicosocial, como en el esclarecimiento de una forma de violencia que es perjudicial en los procesos de desarrollo de la subjetividad. El “acoso laboral-mobbing “ es una problemática que solo puede ser comprendida desde un enfoque multidisciplinar que favorezca la identificación de aquellas condiciones limitantes del sujeto laboral en la construcción de su identidad. Teniendo en cuenta que los factores derivados de la cultura organizacional y de la contextualización del mercado de trabajo en la Argentina, operan como facilitadores de dicha problemática. Donde la interacción que se construye entre el sujeto y la cultura organizacional pueda ser propiciadora de mobbing, fenómeno que al ser identificado crea las condiciones de posibilidad de su propia prevención.

Alcances terminológicos del fenómeno psicosocial “mobbing”

Abordaremos el vocablo inglés en sus diferentes acepciones , realizando un recorrido por quienes utilizan dicho término.El verbo ‘to mob’ implica ‘atacar en forma ilegal y tumultuosa; agruparse y rodear a alguien con el fin de

atacarlo'. El sustantivo 'mob' significa 'organización poderosa de criminales, multitud ilegal y provocadora, banda, mafia'. Existe otro vocablo que alude a comportamientos similares; este es 'bullying'. El verbo 'to bully' implica 'actuar como un toro con la intención, a menudo, de forzar a alguien a hacer algo; intimidar, tiranizar. El sustantivo 'bully' significa 'persona o escolar que lastima o asusta intencionalmente a personas más débiles.' El término 'bullying' tiene una connotación tanto física como psicológica; es decir incluye el contacto físico entre las partes. 'Mobbing/bullying' son gerundios y como tales denotan acción o actividad que se manifiesta durante un proceso, a lo largo del tiempo, mostrando la continuidad de dicha acción en el transcurso del tiempo. Esta función del gerundio es una característica esencial para la comprensión de ambos.

En Inglaterra y en Australia se utiliza la palabra 'bullying' para definir una conducta intimidatoria y hostil, observable entre escolares, entre jóvenes reclutas en las organizaciones militares, y entre los adultos en el ámbito laboral, mientras que en los Estados Unidos y en el resto de Europa se utiliza el término 'bullying' para los dos primeros grupos y se deja el término 'mobbing' para el último, es decir comportamiento hostil entre adultos en el ámbito laboral. Konrad Lorenz, etólogo, utiliza el término 'mobbing' para referirse al 'ataque de una coalición de miembros débiles de una especie contra un individuo más fuerte' al referirse a las diferentes especies de animales en libertad.

Durante la década de los '60, un profesional sueco en actividad detectó un especial tipo de comportamiento hostil a largo plazo entre los niños en la escuela. Llamó a este comportamiento, usando un término inglés, *mobbing*. A comienzo de los '80, Leymann (1992) encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo entre los empleados en sus lugares de trabajo. Desde entonces, es considerado el primer experto internacional en esta problemática: el mobbing en los ámbitos de trabajo. Leymann nació en 1932(Alemania), vivió en Suecia desde 1955 hasta su fallecimiento en

1999. Psicólogo, Doctor en Psicología Pedagógica y Psiquiatría., trató alrededor de 1300 pacientes víctimas de mobbing desde 1980.

En la actualidad hay numerosos estudios en la temática. Los pioneros provienen de los países escandinavos que recibieron el aporte de Inglaterra, Japón y Australia en cuanto a la investigación de 'bullying' en las escuelas; mientras que Alemania, Francia, Hungría, Italia, Estados Unidos y Australia colaboraron con el grupo de investigación originario de Suecia para estudiar el 'mobbing' en los ámbitos laborales.

Identificación las actividades de acoso (Leyman 1996)

Leyman realizó una tipología de las actividades hostiles implicadas en el mobbing (clasificadas en 5 grupos según *los efectos sobre las posibilidades de la víctima para...*

1. Comunicarse adecuadamente: Las autoridades le niegan la posibilidad de comunicarse , se le silencia, ataques verbales sobre la calidad del trabajo, amenazas verbales, actividades verbales con la finalidad de aislarlo, etc)
2. Mantener contactos sociales: los colegas lo apartan, no hablan con él/ ella, las autoridades prohíben que se le hable, se le asignan lugares de trabajo aislados, se le hace el vacío, se le ningunea, etc.).
3. Mantener su reputación personal: Chismes, se lo ridiculiza, mofadas, burla de algún aspecto, o de la herencia étnica, de la manera de moverse, hablar, etc.).
4. Mantener su situación laboral (no asignación de tareas, asignación de tareas inútiles o por fuera de su calificación).
5. Mantener su salud física: se le dan trabajos peligrosos, agresión física, acoso sexual activo, etc.

Fases del Mobbing: (Leyman 1996)

En el proceso del mobbing se cambia su caracterización a medida que el encuadre social también cambia. Leymann reconoce cinco instancias:

1) Incidentes críticos: La situación generadora es siempre una situación de conflicto. El mobbing es un conflicto en escalada. Esta instancia, la cual siendo precisos, no es aún mobbing, puede ser breve en tiempo, mientras que la siguiente fase muestra acciones estigmatizantes por parte de pares, de directivos y jefes de la empresa. Otros autores, (Daza Félix, Bilbao Pérez Jesús, et al), consideran a la organización del trabajo en la empresa y a los problemas interpersonales de los trabajadores los motivos propiciadores de conflicto. Por definición sabemos que ser sujeto implica “ser en conflicto”, y por lo tanto “ser en relación a otro”, también involucra al conflicto. La dificultad y el posible problema aparecerán cuando dicho conflicto no pueda resolverse y se incremente con el tiempo.

2) Fase de mobbing propiamente dicha: Las acciones de mobbing puede que contengan cierto número de comportamientos que, en la interacción normal, no necesariamente indican agresión o intentan excluir a alguien. Pero, estar sujeto a estos comportamientos en forma casi diaria, durante un largo período de tiempo, y con propósitos hostiles puede conllevar el cambio de la acción dentro del contexto y ser utilizado para estigmatizar a alguien dentro del grupo. Según Leymann (1996), en todas las conductas observadas, sin tener en cuenta su significación en la comunicación cotidiana normal, tienen el denominador común de estar basadas en el intento de ‘tener en la mira a alguien’ o de castigarlo. La manipulación agresiva es la principal característica de estas acciones, apunta a un sujeto por parte de un grupo. Al no ser reconocida como tal, o por ser evitada, se instala en la trama vincular y deja al sujeto afectado en un estado de inutilidad e indefensión.

3) Intervención de las autoridades del personal: Al intervenir la administración de la empresa y, debido a la previa estigmatización, es muy fácil malinterpretar

la situación y culpar a la víctima. Se tiende a aceptar y tener como válidos los prejuicios de las etapas anteriores. Esto, a menudo, acarrea el deseo de hacer algo con el fin de 'desligarse del problema', (léase la persona victimizada). Esta actitud conlleva, muchas veces, la violación de los derechos civiles del individuo. Debido a errores atributivos fundamentales, los/as compañeros/as de trabajo y la gerencia o dirección tienden a crear explicaciones basadas en las características personales de la víctima y no en los factores medioambientales. Generalmente se observa esto cuando no se acepta la responsabilidad de la irresolución de esta compleja situación por parte de los niveles jerárquicos superiores en la empresa.

4) Diagnóstico incorrecto: Si la persona busca contactarse con profesionales psiquiatras o psicólogos, existe el riesgo de una mala-interpretación situacional debido a la falta de formación suficiente en situaciones sociales del ámbito laboral. Se tiende a evaluar a la persona bajo incorrectos conceptos de personalidad: personalidad paranoica, maniaco depresiva , alteraciones del carácter, propiciando la imposibilidad de recuperación vocacional o la reinserción laboral.

5) Expulsión: En la medida en que las condiciones de trabajo causantes del problema no son resueltas, la víctima generalmente abandona el lugar de trabajo mucho antes de su jubilación natural. Las consecuencias sociales para las personas excluidas del mercado laboral, antes de su jubilación son bien conocidas: puede dar lugar al desarrollo de graves enfermedades: orgánico funcionales, psicológicas y sociales.

Factores que posibilitan el mobbing en los ámbitos laborales:

1) La organización laboral como factor:

El análisis de aproximadamente 800 estudios de casos muestra un patrón casi estereotípico (Becker, 1995; Kihle, 1990; Leymann, 1992b; Niedl ,1995). En estos casos se encontraron métodos de trabajo y producción

extremadamente poco organizados junto a una administración desinteresada o inútil. El mal manejo de conflictos por parte de la gerencia empeora la situación si el gerente de uno de los sectores quiere ser parte del encuadre social. Si el supervisor, en vez de resolver el problema toma parte de ese acoso invariablemente se aliara con unos u otros. También ocurre que la administración elude el problema, lo ignora y, de ese modo el conflicto se incrementa y profundiza. El mal desempeño administrativo abarca 1) involucrarse en la dinámica grupal en una base de igualdad y por lo tanto incrementando el conflicto; ó 2) negar la existencia del conflicto.

2) Cultura organizacional como factor condicionante

Según Joana Fornés Vives¹ mobbing mobbing es un concepto que se aplica a situaciones grupales, en las que una persona, es sometida a persecución, agravio o presión psicológica por una o varias personas del grupo a la que pertenecen, con la complicidad del resto. También se lo denomina acoso grupal o acoso institucional. (Gonzales de Rivera,2000b)

Consideramos que el concepto de “cultura organizacional” puede arrojar nueva luz en la búsqueda de aquellos factores condicionantes y facilitadores del proceso psicosocial mobbing. Pensamos a la cultura organizacional como el fundamento mismo del funcionamiento de una organización, al actuar en el proceso de elaboración de significados en la producción y reproducción de la realidad organizacional.

Siguiendo a Mihaela Firsirotu, y Yvan Allaire (1992) pensamos que “*no es posible comprender las organizaciones únicamente a través de sus características formales y sus manifestaciones racionales*”. Las organizaciones implican culturas, crean valores, creencias y significados, guardan leyendas, mitos y cuentos y están adornados con ritos y ceremonias. La cultura de una organización es el sistema específico de símbolos, expresado por los valores y

¹ Cátedrática de Enfermería Siquiátrica y Salud Mental. Univ. Islas Baleares

las presuposiciones, los productos de la mente y las herramientas gerenciales como los documentos de planeación. Los reglamentos, las políticas, el folclor organizacional, se impregnan de esta cultura.

Los autores ofrecen un *Esquema de análisis organizacional*, en donde muestran que es útil concebir a la organización constituida por tres elementos:

- 1) *Sistema socioestructural*: relaciones entre las estructuras, estrategias, políticas y procesos formales de la gerencia.
- 2) *Sistema cultural*: aspectos expresivos y afectivos de la organización en un sistema colectivo de símbolos significativos.
- 3) *Los/as empleados/as como individuos*, con su talento, su personalidad, sus experiencias, elaboran activamente una realidad organizacional coherente a partir del flujo continuo de los acontecimientos.

Los individuos aprenden a identificarse con los valores, con las tradiciones y con el punto de vista de la organización. Asimilan los materiales simbólicos; crean presuposiciones y expectativas que forman las propias bases de sus acciones y llegan a ser parte de su estructura mental.

En muchas organizaciones, la cultura no se manifiesta por ‘cantos de empresa’, ‘ejercicios matinales’, ‘enunciados rimbombantes’ u otros símbolos. Pero están impregnadas de presuposiciones y expectativas como cualquier otra, esos factores son menos conscientes, más tácitos. Por consiguiente, más ocultos y poderosos cuando se trata de influir en las acciones y el comportamiento.

Pensamos que el mobbing llega a implantarse en el ámbito laboral, a causa de haberse naturalizando una forma sutil de maltrato psicológico, que se reproduce desde las prácticas cotidianas, creando un estilo de vida (cultura organizacional) que genera en sus miembros un universo de significados y valores que propician y facilitan el mobbing. Las prácticas laborales en las organizaciones van formando en los trabajadores y trabajadoras ese universo de significados y valores, como formas validadoras de maltrato.

Sin la colaboración del entorno sociolaboral, el mobbing no llegaría a instalarse ni producir el deterioro psíquico y la autoeliminación de la víctima del escenario laboral. Esta colaboración del entorno se consigue a partir de compartir una cultura organizacional, un estilo de vida laboral que ha naturalizado el maltrato psicológico.

Aunque no existe una definición formal de acoso psicológico en el trabajo, las diversas definiciones elaboradas coinciden en la idea de que en muchos casos la vida laboral es inhumana y que la experiencia personal de ser víctima de acoso en el lugar de trabajo supone para la persona que lo sufre la sensación de ser excluido de la comunidad social y de enfrentarse con exigencias insolidarias en el trabajo, careciendo de la posibilidad de oponerse a ellas. En entrevistas realizadas en nuestra investigación en la ciudad de Mar del Plata, algunos/as entrevistados/as contaban: *“lo más doloroso es que nuestros compañeros lo estaban viendo y no hacían nada”, “tus propios compañeros te dan la espalda, eso duele”*

Según Firsirotu hay cuatro clasificaciones para describir los modos de integración a la cultura organizacional y la interpretación que da el empleado/a a los elementos cargados de significado de los cuales se sirve:

- 1) *reproducción exacta y total del sistema organizacional de símbolos y significados por parte del individuo,*
- 2) *reproducción parcial,* la cultura ejerce influencia relativa sobre las acciones y sobre el comportamiento del individuo, determina solamente la probabilidad o la tendencia a escoger de una u otra manera,
- 3) *metacultural,* el individuo comprende el sistema de símbolos públicos de la organización y se vale de ellos para prever y predecir el comportamiento de sus miembros,
- 4) *el individuo puede no integrarse.* Todo esfuerzo que se haga para integrarlo será rechazado, suscitará una reacción cínica o provocará una participación *pro forma*.

En el grado 1) no hay cuestionamiento a los valores de la cultura organizacional, los trabajadores y trabajadoras pueden percibir natural el maltrato psicológico, dado que el nivel de significaciones de sus prácticas laborales está nutrido con experiencias de maltrato; esta intensidad va decreciendo y en 4) se observa que los/as trabajadores/as pueden no integrarse a una cultura organizacional en donde se ha naturalizado el acoso psicológico o mobbing, dado que en el nivel de sus significaciones culturales el mobbing no se ha validado, provocando, seguramente en el sujeto laboral un comportamiento no reproductor del mismo.

Según Iñaki Piñuel y Ángel M. Fidalgo (2004) el mobbing merma la competitividad potencial de las organizaciones en las que se produce, es un proceso de destrucción, compuesto por una serie de acciones hostiles, que tomadas de forma aislada pueden parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. Es el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otros u otros que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización. El mobbing atenta contra la dignidad del trabajador, tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas de eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador.

El mobbing es una práctica laboral que se apoya en el silencio o complicidad de los compañeros/as de la víctima. Los motivos de estas conductas pasivas, son en muchos casos, evitar ser ellos también objeto de agresión, o no poner en peligro su puesto de trabajo, o envidia o resentimiento hacia su compañero/a, etc.

Sostenemos que hombres y mujeres tienen el derecho a desarrollarse en el ámbito de trabajo, en condiciones valorables de la dignidad humana, a ser tratados como seres humanos libres y dignos, con la exigencia de respeto. La Integridad moral, es una manifestación directa de la dignidad humana

comprende tanto las facetas de la personalidad como las de la identidad individual, el equilibrio psicofísico, la autoestima o el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano. Es el derecho a recibir un trato acorde con la condición de ser humano libre y digno, ver respetadas su personalidad y voluntad, no ser rebajado o degradado a una condición inferior a la de persona. Es necesario pensar el trabajo en las organizaciones como un lugar donde se den las condiciones de posibilidad de los procesos de desarrollo de su identidad psíquica y sociocultural, considerando que las prácticas laborales en situación de tensión u opresión, limitan la libertad del sujeto en la construcción de esta identidad., y reproducen esta forma sutil de violencia, ingeniosa, velada, oculta, clandestina. El mobbing es acoso moral, porque que atenta contra el derecho del ser humano a ser tratado como un ser libre y digno, que conlleva la exigencia de respeto por parte de todos, la integridad moral es el derecho al equilibrio bio-psico-social. Es el derecho a identificarse con uno mismo, desde sus coordenadas físico-psíquicas.

Según Blanco Barea (2002) “El ser humano tiene el derecho al honor, a la autoestima personal y a ser respetada esa autoestima por los demás. Tiene el derecho a la propia imagen, a la libertad ideológica, religiosa, a expresar libremente sus opiniones, a recibir información veraz. Cuando se atenta contra la integridad moral se pone en peligro la salud, en el sentido más amplio que el de ausencia de enfermedad (...) el acosado ha sido agredido y presenta una herida en la integridad moral, que empieza a desequilibrar a la persona, el acoso laboral, por lo tanto tiene la intención de privar de su mismo a una persona, de desequilibrarla y destruirla. La persistencia en los actos es lo que evidencia una conducta voluntaria dirigida hacia un fin.(Blanco,M. J)

El mercado de trabajo en Argentina como facilitador de mobbing

El enfoque que realizamos se encuadra dentro de los nuevos estudios del trabajo en América Latina. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo

donde se manifiesta el mobbing tienen particularidades diferenciales con los países europeos. Investigar una problemática hasta ahora oculta requerirá una mirada contextualizada en la realidad del mundo del trabajo en Argentina.

Argentina viene sufriendo un deterioro de la situación social, cuyo inicio, coinciden muchos autores, puede situarse desde mediados de los años 70, siendo profundizado en los 90 y con continuidad hasta el presente. La caída de los indicadores sociales tiene estrecha relación con los problemas de empleo o subutilización de la fuerza de trabajo, que se manifiestan en el escenario socio-económico nacional con particularidades regionales, *“remarcando el carácter estructural del proceso”* Rofman (1996:32).

Monza (1994) afirma que en la década del los 80 hay una caída general de los indicadores económicos manteniéndose el empleo. A partir de 1991 se instala el Plan de Convertibilidad, el que es considerado por los estudiosos como el superador del modelo de sustitución de importaciones. El grave diagnóstico que establecía Monza, fue superado en la década en pleno desarrollo de este Plan. *“A lo largo de los dos primeros años de esta nueva modalidad de funcionamiento de la economía hubo una expansión significativa del empleo: entre mayo de 1991 y mayo de 1993 creció 4,6 %, habiendo sido también muy dinámico el empleo asalariado. Sin embargo, esta tendencia no se prolongó más allá de 1993 cuando la ocupación se estancó para caer con posterioridad –entre mediados de 1994 y mediados de 1995- y mantenerse luego estacionario hasta mediados de 1996.”* En Mayo/95, cuando se produce el pico mayor de desocupación habido históricamente hasta ese momento, el total de desocupados de la Población Económicamente Activa (P.E.A) ascendía en todo el País al 18,6 % y el de sub-empleados al 11,4 %. En su mayoría habían quedado excluidos del mercado de trabajo y de la afiliación a las Obras Sociales.

Se podría suponer que durante los primeros años de la convertibilidad, este cuadro se daba dentro de una economía sin crecimiento, pero ello no era cierto: El producto interno bruto (PIB) había aumentado desde 1990 a 1995 a

un ritmo del 5 % anual. Pero este crecimiento se mostraba de manera muy diferenciada por ramas de actividad. En el otro extremo habían quedado 20.000 empresas cerradas. Hubo crecimiento económico con desocupación. También hubo un espectacular aumento de la productividad laboral, mucho mayor que la del promedio internacional.

Beccaria (2003:35) opina que *“la desocupación ya se había convertido en el principal problema social y económico en 1993, antes que la ocupación comenzase a caer.”* La ampliación de la oferta de trabajo sería la principal causa de crecimiento de la desocupación hasta mediados de 1993. Desde ese momento el aumento de la desocupación obedeció a dos factores: a) a la tasa de actividad y b) a la caída en la demanda de trabajo. **a)** Encuentra un apoyo indirecto a la hipótesis del “efecto del trabajador adicional”, según la cual *“la pérdida de empleos que experimentaron algunas personas y/o los insuficientes ingresos familiares hicieron que miembros no activos del hogar comenzasen a buscar trabajo para compensar la pérdida –o reducción de los ingresos.”* Ello se visualiza en el hecho de que cuando comienza un aumento en la tasa de participación, se incrementa en forma marcada la tasa de desempleo de los jefes de hogar. **b)** Respecto de la caída en la demanda de trabajo, ello comenzó luego de algún tiempo, a medida que las reformas fueron consolidándose: la apertura comercial abrupta sin que el Estado asistiese al proceso de adecuación productiva lo que generó por un lado la desaparición de firmas y la adecuación de las sobrevivientes que debieron reorganizar los procesos de trabajo con escasa inversión o con la incorporación de tecnología, que redujo el empleo o la elasticidad empleo-producto, aunque a este último factor no le asigna mayor relevancia.

Sumado a los problemas descritos continuó creciendo el empleo en negro que Beccaria explica en este periodo por la oferta laboral excedente de principios de los 90. En esa década la flexibilización laboral se dio de hecho y por reformas de la legislación laboral. Muchas empresas habían bajado sueldos, anulado el pago de horas extras, y quitado otras conquistas sociales.

El ajuste había afectado también empleados públicos, jubilados y pensionados. En el 4to. trimestre de 2003, medido con la nueva EPH la población desocupada se estimaba en 1.539.000 y la subocupada en 1.725.000, pero es importante señalar que la implementación del Plan Jefes, Jefas de Hogar tuvo un impacto en más de 5 puntos porcentual en la baja de la Tasa de Desocupación, ya que a los beneficiarios se los considera ocupados.

Para Beccaria (2003:40) *“los principales rasgos del comportamiento del mercado de trabajo argentino durante los últimos 25 años pueden resumirse de la siguiente manera: aumento del desempleo abierto, crecimiento de la importancia de los puestos asalariados no registrados en la estructura del empleo y disminución de la correspondiente a los asalariados registrados y los no asalariados; como derivado de lo anterior, elevación del grado de inestabilidad ocupacional de los miembros más estables y ampliación de las brechas entre las remuneraciones de los más y de los menos calificados”*

El aumento de la pobreza, la indigencia y la marginalidad social en la Argentina de los últimos años forman parte de la preocupación de muchos estudiosos de estos temas y están siendo abordados por las diferentes disciplinas sociales y humanas. En este contexto se puede confirmar la hipótesis que el desempleo, (cuyas altas tasas se están revirtiendo lentamente), es un disciplinador del trabajo, que el temor al despido es funcional al esfuerzo laboral y a la disciplina colectiva y por ende otorga una situación favorable a la tolerancia al acoso laboral.

Esta hipótesis, que a mayor desempleo, mayor es el temor a perder el empleo, y por ende más dispuesto está el trabajador a avenirse a las exigencias de los empleadores, incluido un mayor despliegue de trabajo, y tolerancia a condiciones inaceptables es otros contextos *“es compartida por autores provenientes de perspectivas teóricas bien distintas (neoclásicos por un lado, radicales o neomarxistas por el otro; véase Green y Weisskopf, 1990)”*(OIT, 1997:16). Centrados en este punto de vista es que nos hemos acercado a la problemática del acoso laboral en Argentina.

Conclusiones

Se presentaron algunos factores condicionantes del fenómeno psico-social mobbing, entendiendo que su oportuna visualización y comprensión pueden ser facilitadores de los mecanismos que propicien la formación de las condiciones de posibilidad de una futura erradicación del mismo, teniendo en cuenta el contexto particular que ofrece el mercado de trabajo en Argentina, con alta tasa de desempleo, funcional al temor de perder el empleo.

Las organizaciones tienen una cultura, un estilo de vida que han ido construyendo en sus propias prácticas, si la cultura organizacional reproduce formas de violencia psicológica, propicia la representación simbólica de las mismas en los sujetos, dándole significación a esta forma de relación. Los grupos sociales en sus prácticas cotidianas, crean un universo de pensamientos muchos de ellos no conscientes, pero peligrosamente validadores del maltrato.

La formación y capacitación de supervisores y gerentes generales en cada organización de trabajo naturalmente propiciará un mejoramiento de las condiciones laborales para todos los integrantes de la misma. Como parte de dicha formación y capacitación se hace necesario revalorizar cada puesto de trabajo junto a su reconocimiento legal, administrativo y social. Como así también la reflexión colectiva, sobre prácticas de maltrato psicológico, repensando formas democráticas de las relaciones laborales que permitan consensuar códigos éticos.

Referencias bibliográficas

Beccaria, Luis(2003) “Empleo, remuneraciones y diferenciación social en el último cuarto del siglo XX”, en “Sociedad y Sociabilidad en la Argentina de los 90”, Ed. Biblos, Buenos Aires.

Blanco Barea, M. (2002) “¿Una legislación anti acoso psicológico?”, Lan Harremanak/7 , Vol II, País Vasco. (97-120)

Firsirotu, M. y Allaire, Y. (1992) , *Cultura organizacional*, Colombia, Legis Fondo Editorial

Fidalgo,A. y Piñuel, I. (2004) “ La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing”,Psicotema, Vol.16, nº 4, abril, Oviedo, España.

Frese Michael(1985)“Stress at Work and Psychosomatic Complaints: a causal interpretation”. Journal of Applied Psychology, vol.70, Nº 2.

Leymann ,Heinz (1993) “The Mobbing Encyclopaedia”. Files 12310e, 12220e, 11130e.1992.

Leyman, H. (1996) “ Contenido y desarrollo del Acoso grupal/ moral (Mobbing) en el Trabajo” European Journal of work and organizational psychology,5 (2), 165-184 .

López Garcia-Silva: (1994) “NTP 476: “El hostigamiento psicológico en el trabajo:mobbing”. Daza Félix, Bilbao Pérez Jesús, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo

Marckwardt Albert, (1987) Professor Emeritus of English and Linguistics & team: “Webster Comprehensive Dictionary”. International Edition. Volume two. J.G. Ferguson Publishing Company. Chicago.

Monza, Alfredo, (1994) La situación ocupacional Argentina, Diagnóstico y Perspectivas, en Desigualdad y Exclusión. Desafíos para la política social en la Argentina de fin de siglo, Alberto Minujín (Editor) Unicef , Losada, Buenos Aires.

Quirk Randolph, (1987.)Sir Professor and team:”Longman Dictionary of Contemporary English”. New Edition. Longman.

Reber Arthur (1985)“The Penguin Dictionary of Psychology”. Penguin Books. First.Published

Rofman, Alejandro B. (1996) *El desempleo en la capital y en el interior: Perfiles actuales del desempleo estructural en la Argentina. La situación diferencial del Gran Buenos Aires y el interior, en Desempleo Estructural, Pobreza y Precariedad*, Nueva Visión, Buenos Aires.

O.I.T. (1997) - N° 57 - Seguros de Desempleo, Formación Profesional y Servicios de Empleo, Sus relaciones y posibilidades en el proceso de reconversión económica, Alfredo H. Conte-Grana - Equipo técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay - Edición Chile.

Resumen

En el presente trabajo se intentará precisar, desde una perspectiva pluridisciplinar, los alcances terminológicos del fenómeno “mobbing” con el objeto de construir una herramienta metodológica, útil en investigación psicosocial, como en el esclarecimiento de esta forma de violencia que perjudica los procesos saludables en el desarrollo de la subjetividad. El “acoso laboral-mobbing “ es una problemática que solo puede ser comprendida desde un enfoque multidisciplinar que favorezca la identificación de aquellas condiciones limitantes del sujeto laboral en la construcción de su identidad. Teniendo en cuenta aquellos factores derivados de la cultura organizacional y de la contextualización del mercado de trabajo en la Argentina, que operan como facilitadores de dicha problemática. Donde la interacción que se construye entre el sujeto y la cultura organizacional pueda ser propiciadora de mobbing, fenómeno que al ser identificado crea las condiciones de posibilidad de su propia prevención.