

ACOSO LABORAL: EL RECONOCIMIENTO Y EL DESPRECIO EN EL ÁMBITO DE TRABAJO

*Con la falta de respeto no se insulta otra persona,
pero tampoco se le concede reconocimiento:
simplemente no se la ve como un ser humano integral
cuya presencia importa.*
Sennett, 2003

Jessica Mac Donald Quiceno
Escuela de Psicología
Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica
Jessica.macdonald.quiceno@una.co.cr

Recibido: 30 de octubre de 2021 / **Aceptado:** 4 de febrero de 2022 / **Publicado:** 28 de abril de 2022

Resumen

En este artículo se busca problematizar las implicaciones éticas que tiene el acoso laboral analizando, por un lado, el papel que juega el trabajo y la relación con otros en la constitución subjetiva y la salud mental, y, por otro, sus implicaciones en la construcción de una eticidad colectiva a partir del reconocimiento o el desprecio de sus integrantes. Para ello se utilizan los aportes de la psicodinámica del trabajo de Christophe Dejours, y la teoría del reconocimiento de Axel Honneth que permiten aplicar un marco de análisis comprensivo de este fenómeno.

Palabras clave: acoso laboral, ética laboral, psicodinámica del trabajo, teoría del reconocimiento

Abstract

This article seeks to problematize the ethical implications of workplace harassment by analyzing, on the one hand, the role played by work and the relationship with others in the subjective constitution and mental health, and on the other, its implications in the construction of a collective ethnicity. from the recognition or contempt of its members. For this, the contributions of the psychodynamics of the work of Christophe Dejours are used, and the recognition theory of Axel Honneth that allow applying a comprehensive analysis framework of this phenomenon.

Keywords: labor ethics, mobbing, recognition theory, work psychodynamics, workplace harassment

Introducción

Al surgir los Estados democráticos, en oposición a los regímenes autoritarios, que imponían relaciones laborales marcadas por la inseguridad y el miedo, aparece la promesa de procurar un Estado de bienestar y desarrollo que permita establecer espacios sociales y públicos de posibilidades y de libertades. En la década de 1960 se instauran los nuevos estados de la social democracia en tierras escandinavas, consolidándose la conformación del ciudadano capaz de apropiarse de la acción pública y política para constituirse en un protagonista que no se conforma solo con los derechos formales sino busca concretarlos como derechos reales, y, con ello, hace posible la exigibilidad de condiciones de trabajo que garanticen el bienestar ([Moreno Jiménez, 2011](#)).

Las manifestaciones de violencia nunca han estado ausentes en los espacios de trabajo, sin embargo, hay transformaciones sociales que repercuten en el mundo laboral haciendo emerger formas de violencia más sutiles, de naturaleza psicológica. El desarrollo de las empresas modernas configura otras maneras de organización laboral, a ello se unen los procesos de globalización y el crecimiento del sector terciario en la economía mundial. Las empresas modernas se insertan en el tejido social cambiando las formas de vida por su dinamismo, variabilidad, capacidad de cambio y aspiración de flexibilidad laboral ajustable a la incertidumbre propia del mercado ([Moreno Jiménez, 2011](#)). Estos cambios hacen que las expresiones de violencia a lo interno de los espacios laborales se modifiquen, al igual que los riesgos presentes para la salud de las personas trabajadoras y su abordaje.

En este contexto, en el año de 1976 surge el primer escrito sobre acoso laboral ([Brodsky, 1976](#)), pero es hasta la década de 1980 que se formula su descripción, con base en investigaciones sistemáticas. El centro de ese acontecimiento se localiza en Suecia, impulsado por la legislación emergente y el financiamiento de estudios en el campo de la psicología laboral. En dicho escenario, la Universidad de Umea realizaba análisis médicos y psicológicos sobre el estrés, y es el psicólogo, psiquiatra y pedagogo Heinz Leymann quien introduce el concepto de *mobbing* (que en español se traduce como hostigamiento en el trabajo o acoso laboral), para describir un fenómeno que se hace presente en el estudio de 800 casos diagnosticados con estrés laboral¹.

¹ Los resultados de esas investigaciones se presentaron, por primera vez, al *National Board of Occupational Safety and Health* en Estocolmo, Suecia en el año 1984.

Este autor toma prestado el término *mobbing* de la etología, utilizado por Konrad Lorenz para describir cierto comportamiento en el cual un grupo de pequeños animales atacan a un animal más grande como estrategia defensiva. En el caso de los humanos, fue Heinemann quien utilizó este concepto, por primera vez, para referirse al comportamiento de un grupo de niños en ambientes escolares. Leymann utiliza este concepto por la similitud que encuentra en los comportamientos que se dan en los espacios laborales.

A partir de los aportes de Leymann, el interés por este tema cobra fuerza en los países escandinavos y, en la década de 1990, el interés se extiende en el nivel mundial. Los conceptos de *workplace bullying*, *mobbing*, *hostigamiento en el trabajo* y *acoso laboral*, forman parte del vocabulario reconocido en el nivel internacional en el ámbito de las relaciones laborales y el maltrato interpersonal (Yamala, Duffy y Berry, 2018). Los análisis epidemiológicos en el ámbito laboral, el estudio riguroso desde la academia, la difusión de los hallazgos científicos y la promulgación de nuevas leyes laborales, permiten afirmar que el acoso laboral se ha constituido en un fenómeno complejo, que demarca un nuevo campo de conocimiento, donde se debaten teorías, enfoques y percepciones diversas.

Esto lleva a que organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establezca que la violencia y el acoso laboral puede configurarse como una violación o un abuso frente a los derechos humanos de personas trabajadoras. Lo que constituye una amenaza para la igualdad de oportunidades y se considera inaceptable e incompatible con el trabajo decente. De ahí que esta organización promulga la promoción de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano como prioridad en las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En este entorno surgen diversas interrogantes éticas sobre la promesa incumplida de espacios de posibilidad y libertades desde los Estados democráticos. El acoso laboral denuncia la frágil construcción de espacios de trabajo respetuosos de los derechos humanos y civiles de las personas trabajadoras, su presencia expresa las inclinaciones y normas morales, intereses y valores subyacentes a las interacciones institucionalizadas, lo que expresa determinada eticidad en las organizaciones. Por ello, definir situaciones como violencia psicológica y actuar frente a estas se ajusta a criterios éticos

que se ponen en juego en momentos concretos, y que están en función de la capacidad social de identificar o no el sufrimiento infringido a determinados sujetos y darle algún valor a dicho sufrimiento.

Caracterización del acoso laboral

El acoso laboral puede ocurrir dentro o fuera del espacio de trabajo, en las relaciones entre jefatura y persona subalterna (descendente), a la inversa (ascendente) o entre pares (horizontal). Se le define como fenómeno interpersonal en el cual se establece una interacción dinámica entre dos o más personas caracterizada por actos sociales negativos de hostigamiento y ofensas dirigidos contra una persona en particular (*target*) (Einarsen, *et. al.*, 2011).

El acoso laboral se diferencia de otros tipos de hostigamiento por su naturaleza psicológica y no física, distinguiéndose del *bullying* o matonismo que está asociado con amenazas y agresión física, lo que en el caso del acoso laboral suele estar ausente, o del hostigamiento sexual o racial, por lo que se trata de un comportamiento más sofisticado y menos visible. El acoso laboral asume diferentes formas, responde a múltiples causas y a diferentes niveles, existiendo distintas perspectivas sobre su naturaleza (Einarsen, *et. al.*, 2011).

Desde su descripción inicial Leymann (1990) destaca que el *mobbing* ocurre con frecuencia de manera sutil, pero con fuertes efectos de estigmatización. Este autor caracteriza el *mobbing* como una comunicación hostil y sin ética que empuja a la persona acosada a una posición de indefensión y desvalimiento, a través de continuas acciones de acoso. Leymann construye una tipología de cinco actividades hostiles o de acoso que se pueden identificar:

1. Actividades que afectan las posibilidades de la víctima de comunicarse, de manera adecuada, ejemplo de ellas es, el negarle a la persona trabajadora cualquier posibilidad de comunicarse, silenciarla, atacarla de forma verbal lo que devalúa su desempeño laboral, amenazarla de forma verbal o manifestar rechazo hacia ella, entre otras.
2. Actividades que afectan las posibilidades de la víctima de mantener contacto social, en este caso los colegas no hablan con la persona o se le prohíbe, desde la administración, que hable con sus compañeros, se le aísla en un espacio lejos del contacto con otros.

3. Actividades que afectan las posibilidades de la víctima de mantener una reputación personal, a través de chismes sobre ella, ridiculizaciones, o los otros se burlan de su discapacidad, su herencia étnica, la forma como se mueve o habla, entre otras.
4. Actividades que afectan la situación laboral de la víctima, como, por ejemplo, la no asignación de trabajo o se le dan tareas insignificantes.
5. Actividades que afectan de manera directa la salud física de la víctima, por ejemplo, se le dan tareas peligrosas, otras personas le amenazan o atacada en forma física, sufre acoso sexual, entre otras. Estas últimas actividades se colocan al límite entre el acoso laboral y el matonismo.

El acoso laboral es un proceso que conduce a una escalada de violencia que tiene por efecto colocar a la persona acosada en una posición inferior (Nielsen y Einarsen, 2018). Leymann (1996) distingue cuatro etapas en el proceso de *mobbing*: a) incidentes críticos que constituye el detonante; b) comportamientos reiterados de acoso utilizados para estigmatizar a la persona como forma de castigo y manipulación agresiva; c) la situación es visibilizada oficialmente como un “caso” de intervención, por lo general, por parte de los encargados del personal, se da un juicio de la situación y la falta se adjudica a la persona, y las acciones que se toman tienden a ser expulsivas, ya que se identifica a la persona como un problema a eliminar; d) como última etapa se da la baja laboral, que según el autor es responsable del desarrollo de serias enfermedades que llevan a la víctima a buscar ayuda médica y psicológica, para terminar con diagnósticos erróneos como paranoia, depresión o desórdenes de carácter.

Lo característico de este fenómeno es que se da de manera sistemática, progresiva y recurrente por un tiempo prolongado; incluso puede transformarse en violencia física. Por su carácter sistemático conduce a un estado de acorralamiento, sensaciones de miedo, terror e impotencia que produce la indefensión de la persona acosada, lo que puede producir daños a la salud física, psicológica y social de esta (Hogh, Gemzoe y Hansen, 2011). También se producen consecuencias como la expulsión definitiva del mercado laboral, e incluso el suicidio (Leymann, 1990, 1996, Zapf y Gross, 2001, Einarsen,

et al., 2011). Es así como esta manifestación se vincula de forma directa con la vida y la muerte, tanto social como física.

Cabe señalar que, dentro de la literatura, el estudio de los mediadores y moderadores cuenta con una amplia tradición en el campo del estrés laboral, y en ello destaca el posicionamiento del apoyo social como uno de los factores más influyentes en la reducción del estrés (Nahum-Shani y Bamberger, 2011). Estos también se han podido probar en los casos de acoso laboral (Carrol y Lauzier, 2014), al indicar que el apoyo social puede proteger a los trabajadores de los daños producidos por el acoso, ya que provee recursos para afrontar situaciones difíciles en el lugar del trabajo. Sin embargo, Bowling y Beehr (2006) consideran el apoyo social como la antítesis del acoso laboral, y postulan que si todas las personas apoyan entonces no puede haber acoso. De ahí que el estrés laboral tendrá mayor impacto en la salud de aquellos que perciben poco apoyo social.

En ese sentido, en estudios pioneros sobre el tema (Zapf, Dorman y Frese, 1996), las personas que reportan ser objeto de acoso laboral indican contar con poco apoyo social, tanto de sus supervisores como de sus colegas. También, se ha encontrado (Dussault y Frenette, 2014) que la relación entre sentimientos de soledad en el lugar de trabajo y el acoso laboral está ligada al proceso de aislamiento de la víctima que caracterizan al acoso, y el sentimiento de conexión colectiva no se encontró relacionado con ninguna forma de acoso.

Se puede concluir, que el acoso laboral es un proceso en el cual se produce y se ejercen relaciones de poder marcadas por asimetrías o desigualdades socialmente construidas. Según afirma Fernández (2007): “los actos de violencia son estrategias para la construcción de presencia social de los agresores y de reducción de importancia de las víctimas” (p. 165). Por lo tanto, desde una definición amplia de violencia (Fernández, Revilla y Domínguez, 2015), el acoso laboral es una manifestación de violencia en la medida en que involucra restricciones impuestas a las personas y la negación o violación de sus derechos básicos a través de una fuerza coercitiva que ejerce un poder no argumentativo. Por ello, el acoso laboral es un ataque profundo contra la viabilidad del ser social y profesional en el contexto de trabajo (Zabrodska, *et. al.*, 2011).

Más allá de lo descriptivo, el fenómeno del acoso laboral parece enunciar un problema ético en las relaciones sociales, lo cual remite a la estructuración de dinámicas que facilitan o censuran la ocurrencia de procesos de aislamiento y exclusión de algunos miembros del grupo a través de métodos violentos, ya sea sutiles o explícitos. Lo que apunta al corazón mismo de la constitución de la subjetividad y la evolución moral de una sociedad.

El sentido del trabajo en la constitución de los sujetos

Con el surgimiento de la psicodinámica del trabajo, [Christophe Dejours \(1998\)](#), ofrece una mirada particular sobre el trabajo y su centralidad en la constitución de la subjetividad y la salud mental de las personas trabajadoras que se fundamenta en la experiencia vivida por ellas. Su propuesta es contraria a los planteamientos sobre riesgos psicosociales laborales, ya que plantea como el trabajo no es un contexto o una condición externa al sujeto. Por ello, esta posición difiere del campo del conocimiento sobre el estrés laboral, que ubica el riesgo en las condiciones laborales. Desde esa perspectiva, el trabajo se comprende como un entorno en el cual el individuo se ve sometido a acciones y condiciones negativas que perjudican su funcionamiento psíquico. En contraposición, Dejours plantea que el trabajo debe ser reconocido como aquello que Karl Marx en su etapa temprana llamaba el “trabajo vivo”², que es el verdadero resorte de la producción de valor, y es aquel que se realiza a lo interno, desde la subjetividad.

La esencia misma del trabajo no pertenece al mundo visible, sino al mundo subjetivo ([Dejours, s. f.](#)). Por eso, para comprenderlo es necesario escuchar la vivencia de quienes trabajan. Desde esta propuesta, el trabajo no puede equipararse al empleo, sino a la actividad que realizan las personas frente a la tarea asignada. Tampoco se puede reducir a la ejecución de una prescripción determinada, pues entonces estaríamos ante el trabajo deshumanizado, es decir automatizado. En ese sentido, este autor señala que en todos los tipos de trabajo existe una distancia inevitable entre la tarea prescrita y su ejecución, a través de la actividad humana. A partir de los desarrollos en la ergonomía y su integración al psicoanálisis, [Dejours \(2015\)](#) plantea que existe un desfase irreductible entre la organización prescrita y la organización

2 Dejours retoma los escritos filosóficos del joven Marx: *Los manuscritos económicos y filosóficos* de 1844 y la *Crítica de los fundamentos de la economía política*. El trabajo vivo, dice Dejours, es un concepto fundamentalmente filosófico.

real del trabajo, entre lo real del trabajo y la subjetividad. Cuando el sujeto se enfrenta a una tarea asignada, lo real se impone como un desfase que produce sufrimiento, ya que lo real en el trabajo no se comporta como la prescripción que la tarea pretende, y es lo que se presenta como resistencia ante quien trabaja y le exige desplegar actividades para superar esa oposición de lo real al dominio técnico.

Por eso, el “trabajo vivo” es el que comienza al enfrentar lo real, que pone al sujeto a prueba y lo enfrenta al fracaso, una experiencia afectiva que genera sensación de sorpresa, y puede estar acompañada de molestia, irritación, fatiga, duda, decepción e impotencia. Lo real se revela de un modo afectivo a quien trabaja, y eso se presenta, de forma ineludible, como un sufrimiento. Esto exige a la persona trabajadora implicarse con toda su subjetividad hasta intuir la solución. Al respecto, el sufrimiento no es un simple contingente del trabajo, forma parte de la economía psíquica y constituye un mediador de la salud. La relación del sujeto con el trabajo es una lucha permanente ante el riesgo de la enfermedad y la alienación para mantener el equilibrio psíquico, y, a su vez, implica el desarrollo de formas de inteligencia y sensibilidad para dominar el proceso laboral.

Desde esta perspectiva, el trabajo es siempre intrasubjetivo y se expresa como una invasión en la personalidad a través de las preocupaciones del trabajo. Por eso, para este autor, el trabajo es la movilización de la subjetividad individual irreductible. Al respecto, Dejours plantea lo siguiente:

“...trabajar sobre el mundo también implica un trabajo creativo del sujeto sobre sí mismo (sobre él, sobre ella). En otras palabras, trabajar no solo implica producir, también implica trabajar sobre uno mismo. La maldición del desempleo radica precisamente en que priva al sujeto del derecho a contribuir (a la vida de un colectivo de trabajo, a la compañía, a la sociedad) y por ende de la oportunidad de beneficiarse con la preciosa recompensa que es el reconocimiento”. (Dejours, Deranti, 2013)

En ese sentido, el sujeto no se encuentra aislado, las personas trabajadoras lidian con el sufrimiento que implica esos ajustes tanto en el nivel individual como colectivo, al desarrollar defensas psíquicas y estrategias colectivas para afrontarlo. Trabajar siempre implica establecer relaciones con los demás y requiere de la cooperación. Ningún trabajo es posible sin el

acuerdo entre personas trabajadoras, esto moviliza otro tipo de inteligencia que involucra cierta sabiduría moral y práctica. En ello, Dejours hace una diferencia entre la coordinación de tareas que implica la definición de las órdenes, la división del trabajo y la distribución de los roles, lo que apunta al ejercicio del poder y la dominación, y lo distingue de la cooperación, que representa un ajuste consensuado de la organización prescrita.

Pero para que se pueda construir la cooperación se requiere relaciones de confianza, que implican esfuerzo para lograrlas. Cuando las personas trabajan bien esto es resultado del consenso del grupo sobre cómo interpretar las órdenes y cuáles son las reglas de trabajo que son, al fin y al cabo, reglas que organizan el vivir juntos. Dejours considera que se requiere una actividad deóntica que permita la deliberación y la formación de reglas en común, y esto es lo que facilita la construcción de un colectivo que logra definir reglas de convivencia, lo que lo distingue de una masa o muchedumbre. La construcción de la cooperación entre personas no se basa en la obediencia, estos lazos solo son posibles a partir de la voluntad colectiva, que la diferencia de las relaciones de dominación. La voluntad de las personas para trabajar juntas y superar de forma colectiva las contradicciones, que son propias de la organización del trabajo, tiene que ver con la libertad de los sujetos y la formación de una voluntad común.

Todo ello se ve resquebrajado en los procesos donde el acoso laboral se hace presente. La arbitrariedad que le caracteriza obstruye la posibilidad de un desempeño laboral en el cual el sufrimiento inherente al trabajo pueda ser atravesado y conduzca a un trabajo psíquico exitoso en compañía de otros.

Tal como señala Dejours, la implicación de las personas y los colectivos en el trabajo tienen un componente esencial y es, la esperanza de una retribución que no solo se agota con un salario o remuneración del trabajo, sino que se trata de una retribución simbólica que conduce a la mayoría de las personas trabajadoras a la movilización de su subjetividad en procura del buen trabajo. Esa retribución simbólica remite a los criterios de justicia y equidad, y se expresa a través del reconocimiento, en el cual se distinguen dos formas de juicio: el juicio de utilidad del trabajo realizado, que otorga a la persona trabajadora un lugar en la sociedad y lo distingue de ser un inútil, y, el juicio de la belleza, que reconoce la pertenencia al equipo y la calidad del trabajo. Ambos juicios son muy importantes para la salud mental de la

persona trabajadora, y según Dejours eso se debe a que la identidad social se reafirma con el reconocimiento de los otros.

La realización en el campo social pasa por el reconocimiento del trabajo que posibilita el placer en el trabajo, ya que este se logra constituir en una posibilidad de realización de sí mismo. Esto se expresa, en primera instancia, en el reconocimiento del hacer, y después, en gratificación identitaria. No es un asunto de estatus social sino de encarnación de habilidades y capacidades, que aportan a la identidad de la persona, en ese aspecto mediado socialmente, el cual se vincula, de forma directa, con la imagen corporal y su estructura de personalidad.

De acuerdo con la dinámica de la identidad que propone F. Sigaut (citado por [Dejours, 1998](#)), existe una triangulación entre la realidad, el ego y los otros. Si el sujeto está aislado de la realidad y del reconocimiento de los otros, queda atrapado en la soledad de la locura o la “alienación mental”. Si el sujeto mantiene una relación con la realidad, a través del trabajo, pero no es reconocido por los otros, está condenado a la “alienación social”; en este caso, también se corre el riesgo de una crisis de identidad, que puede expresarse como paranoia, pérdida de confianza en sí mismo, que muchas veces deriva en la depresión y hasta duda de la realidad. Y, en un tercer caso, se da el reconocimiento de los actos por parte de los demás, pero se da la espalda a la realidad, los otros reconocen sus actos, pero ese reconocimiento se da en un mundo psíquico, y pierde su vínculo con lo real, esto es lo que llama Sigaut “alienación cultural”. Dentro de estas tres posibilidades, Dejours plantea que la esencia de la psicopatología del trabajo se da en lo que Sigaut llama la alienación social.

En el caso del acoso laboral no solo se trata de un proceso de alienación social, sino también de alienación mental si los procesos de aislamiento y degradación laboral por acoso son más agudos y la vulnerabilidad psíquica de la persona es mayor. La retribución simbólica, a través del reconocimiento, genera la producción de sentido respecto a lo vivido como sufrimiento. La identidad para Dejours es el núcleo de la salud mental, y la descompensación psicopatológica supone un desequilibrio o una crisis de identidad. Por ello, la dinámica del reconocimiento se vincula al concepto de sublimación propuesto por el psicoanálisis, que para este autor es un proceso esencial para la construcción y el mantenimiento de la economía psicosomática de las

personas. Una privación duradera del derecho a la sublimación tiene efectos nefastos para la salud. Aquí [Dejours \(2012\)](#) logra conjugar la subjetividad con la teoría de la acción dentro de una teoría del sujeto. La centralidad del trabajo en la constitución subjetiva es clave en la propuesta de la psicodinámica del trabajo, así como en las relaciones de civilidad que permiten el convivir y actuar de manera conjunta.

El reconocimiento como parte del desarrollo moral individual y colectivo

Por otra parte, el aporte desde la teoría crítica gestada en la Escuela de Frankfurt abre nuevas posibilidades de comprender las implicaciones éticas del acoso laboral. Esta escuela cuenta con diferentes exponentes, entre ellos el filósofo y sociólogo Axel Honneth, quien en su obra realiza un esfuerzo por darle lugar al sufrimiento humano y a la conciencia de la injusticia producida por el desprecio que propician las sociedades capitalistas hacia ciertos sujetos desde un enfoque moral ([Torres, 2013](#)).

Este autor retoma, de la obra de juventud de Hegel, su teoría normativa de aquellas esferas de reconocimiento recíproco que son necesarias para constituir y mantener la identidad moral de las sociedades modernas. Al introducir una noción de “eticidad” en ellas, se comprende que hay esferas de acción en las que normas morales, intereses y valores, están presentes en la forma de interacciones que se institucionalizan en la modernidad.

A partir de ello, Honneth reconstruye los objetos y los modos de reconocimiento que en su criterio configuran un sistema de eticidad que genera condiciones sociales e institucionales como un “bien básico”, que permite las relaciones comunicativas entre los sujetos. En ello, este autor distingue tres modos: a) el amor, que se da en las relaciones afectivas familiares y que reconoce al individuo como ser con necesidades, b) el derecho, que permite a nivel formal-cognitivo dar al individuo el estatus de persona, y c) la solidaridad, que se establece en la relación con el Estado, en el cual el individuo es asumido como un universal concreto, como un sujeto socializado en su unicidad ([Honneth, 1997](#)). Las formas elementales de reconocimiento serían entonces el amor, el respeto y la solidaridad.

Estos modos se corresponden con estadios de autorrealización práctica de los seres humanos. Desde las relaciones amorosas se da un proceso de reconocimiento recíproco, mientras que el respeto resulta un referente empírico

a nivel jurídico, y la solidaridad una consideración social que reconoce el honor y el prestigio de cada persona.

Honneth fundamenta su teoría en los desarrollos de G. H. Mead, quien propone que lo psíquico se constituye en la confrontación del sujeto con los obstáculos de la vida y su capacidad de resolver problemas. En esos momentos el actor toma conciencia de su subjetividad y se forma así un dominio, con ello emerge la perspectiva del actor. Esto requiere de la interacción humana, pues solo en ella es posible desarrollar el dominio de las propias actitudes y el control del comportamiento propio y el de los demás. Mead habla de la capacidad de percibirse desde la posición de otros, que es esencial como mecanismo de desarrollo psicológico, que se va gestando a través del proceso de socialización y la configuración del otro generalizado, un referente esencial para el sujeto. En esa interacción se define el esquema de desarrollo moral del individuo y de la sociedad.

En este aspecto, Honneth recupera la importancia que tiene esa interacción humana para la organización de la psique, ya que tiene por función internalizar los mecanismos de socialización, por un lado, así como el logro de la autonomía por el otro. La individualidad personal emerge de la aceptación comunicativa, y la autorrealización se mide por el grado de dicha aceptación hacia los objetivos elegidos de manera libre en su entorno social. Por ello, la autorrealización solo puede ser satisfecha como parte de la intersubjetividad, ya que, a través de los tres modos de reconocimiento - dedicación emocional, atención cognitiva y valoración social - es posible desarrollar la autoconfianza, el autorrespeto y la autoestima. De ahí que se deriven juicios éticos sobre las condiciones necesarias de la vida humana y los ideales de esta.

En contraste y, en correspondencia con los modos de reconocimiento, las formas de desprecio se caracterizan por el maltrato y violación que atentan contra la integridad física, la desposesión de derechos y la exclusión que afecta la integridad social, y, por último, la indignidad e injuria que implica un desprecio al “honor” y “dignidad” de la persona. Para alcanzar la autorrealización, el ser humano requiere posicionar intersubjetivamente sus capacidades y operaciones. Cuando esto no ocurre, surgen formas de desprecio que se corresponden con cada uno de estos modos, que se expresan como la violación, la desposesión y la deshonra. La percepción de estas

formas de desprecio puede motivar al sujeto a entrar en una lucha o en un conflicto. Al respecto, Honneth señala lo siguiente:

“Si en alguno de los escalones de su desarrollo tal forma de asentimiento social queda excluida, esto abre en su personalidad un hueco psíquico en el que penetran las reacciones negativas de sentimientos tales como la vergüenza o la cólera. Por ello, la experiencia de desprecio siempre va acompañada de sensaciones afectivas que pueden indicarle al singular que se le priva de ciertas formas de reconocimiento social”. (1997, p. 220)

Las auténticas portadoras de derechos para Honneth serían las esferas sociales, ya sean institucionales o sistemas de prácticas, que resultan insustituibles para posibilitar, de manera social, la autodeterminación individual. En la base de ello está la comprensión de que el desarrollo propio depende de la existencia de una estructura moral, y que la comunidad y solidaridad no se percibe en oposición a la autonomía individual, sino como su resultado.

Este autor resalta que en las sociedades capitalistas se experimenta una pérdida del apoyo social, se erosiona el vínculo normativo, y se debilita la capacidad comunicativa de los sujetos, los cuales quedan cada vez más atomizados. Con este panorama, la protesta social se fundamenta en las experiencias de injusticias que sienten los actores sociales de manera intuitiva. En el centro de la motivación de la protesta social se encuentran las expectativas de respeto hacia la propia dignidad, el honor y la integridad. Desde esta perspectiva, Honneth considera que las patologías sociales son expresión y resultado de contradicciones que limitan las condiciones de una vida buena, por lo que se trata de una lucha por la comunidad. Las relaciones de reconocimiento responden a una racionalidad propia del mundo vivido en relación con otros, de ahí que las patologías sociales se reflejan en patologías de la razón.

Por ello, la invisibilidad sería el negativo del reconocimiento social y el proceso activo que evidencia el desprecio, ya que la visibilidad significa reconocer las características propias de una persona e identificarle como individuo, lo que sería una primera forma de “conocimiento” como acto social. El individuo afectado no recibe reacciones específicas por parte de los demás, por lo que se trata de una invisibilidad social. Pero conocer no es lo mismo que reconocer, el conocer implica la identificación no pública

de un individuo, mientras que el reconocerla incluye la apreciación como acto público. La aprobación social involucra una serie de disposiciones y un conjunto de actuaciones que se pueden esperar en la interacción futura entre las personas, como es la expectativa de ser tratado con respeto.

El acoso laboral entonces, se puede considerar una expresión de desprecio y de invisibilizar a la persona acosada. Surge entonces la interrogante si ante los procesos de aislamiento social, que caracterizan este fenómeno, ¿es posible plantear formas de lucha por el reconocimiento? Ante esta interrogante se plantearía como vía alterna la transformación de los espacios laborales como lugares en los cuales el derecho y la solidaridad son posibles, así como la defensa de espacios democráticos que apuesten en favor de la auto realización de las personas. Desde esta perspectiva podemos asumir que el colectivo tiene una responsabilidad sobre las relaciones solidarias o de aislamiento y degradación, así como hacia el respeto a la dignidad humana. Esto nos conduce a un campo de estudio clave que trasciende la reducción del problema a un asunto de interacción entre víctima y victimario/s, para avanzar hacia la comprensión de configuraciones particulares de la eticidad en los espacios laborales.

Para concluir, cabe aquí retomar los planteamientos de la investigadora mexicana [Veronika Sieglin \(2012\)](#) que confirman lo antes señalado. Esta autora estudió el impacto de la violencia simbólica propia del acoso laboral en los espectadores, el cual está vinculado de forma directa al carácter público de este fenómeno. Al respecto, señala que la estigmatización, humillación, el aislamiento, los rumores y chismes que propicia la persona acosadora se potencializan frente a terceras personas, que son involucradas para cortar los vínculos afectivos y comunicativos de la persona acosada en el espacio sociolaboral. De esta manera se logra comprender que no solo se ataca a la persona acosada, sino que se manipula y alecciona a las demás personas trabajadoras para engancharles, de manera directa o indirecta, en los actos de violencia psicológica y potencializar el efecto dañino del acoso. Para esta autora el acoso laboral en muchas organizaciones latinoamericanas constituye una forma de control primitivo de las personas trabajadoras, por lo que se configura como una política de control laboral dirigido no solo a las víctimas sino a las demás personas trabajadoras.

Para esta autora, la agencia de las personas observadoras frente al acoso no debe ser leída desde la teoría liberal, la cual postularía que al presenciar actos de acoso laboral el sujeto racional expresaría su rechazo moral ante ellos, basado en un juicio ético, lo que estaría ausente en el caso de quien observa y no interviene. Sieglin considera que esta visión de los individuos libres y soberanos no logra comprender con claridad el dilema ético, afectivo y social que involucra el acoso laboral. Al respecto cita los hallazgos de diferentes investigaciones en torno a los niveles de estrés que experimentan las personas que observan de manera pasiva, y cómo el temor a las represalias o a ser sujetos de acoso inhibe las respuestas de solidaridad hacia la víctima. A ello se suma el efecto en la salud de las personas observadoras por tener que vivir una tensión entre el deber moral y la necesidad de autoprotección. Por lo que el dilema moral que experimentan algunas personas observadoras no se expresa tan solo como conciencia racional sino, muchas veces, a través del cuerpo, como expresión de la tensión psicofísica que produce el presenciar dichos hechos de agresión. Queda así planteada la complejidad de este fenómeno y sus múltiples implicaciones éticas, así como líneas de análisis a seguir explorando.

Referencias bibliográficas

- Brodsky, C. M. *The Harassed Worker*. Lexington, MA: D. C. Health, 1976
- Bowling, N. A. y Beehr, T. A. Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 91, No. 5, (2006) 998-1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Carrol, T. L. y Lauzier, M. Workplace Bullying and Job Satisfaction: The Buffering Effect of Social Support". *Universal Journal of Psychology* 2, No. 2 (2014): 81-89. DOI: 10.13189/ujp.2014.020205
- Dejours, C. "De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo". En *Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*, pp. 23-76. Argentina: Editorial LUMEN. 1998.
- Dejours, C. *Trabajo Vivo*, Tomo I: Sexualidad y Trabajo. Argentina: Topía Editorial. 2012
- Dejours, C. *El sufrimiento en el trabajo*. Argentina: Topía Editorial, 2015
- Dejours, C. Conferencia Magistral "Sufrimiento en el trabajo: itinerario teórico en psicopatología del trabajo". Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), s. f., <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm&ogbl#inbox/FMfcgxwHNqGtbKDBwVTRQwZHJLFZvTMW?projector=1>
- Dejours, C. y Deranti, J. P. *La centralidad del trabajo*. 2013, <http://fernandobritosv.blogspot.com/2013/05/centralidad-del-trabajo-segun-c-dejours.html>



- Dussault, M. y Frenette, E. "Loneliness and Bullying in the Workplace". *American Journal of Applied Psychology*, Vol. 2, No. 4, (2014) 94-98 Available online at <http://pubs.sciepub.com/ajap/2/4/3>
- Einarsen, S., Hoel, H. Zapf, D. y Cooper, C. L. "The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition". En *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice*, editado por Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf y Cary L. Cooper, 3-32. New York: Taylor and Francis Group, 2011
- Fernández Villanueva, C. (2007). "Violencia y agresiones: pinceladas para una nueva perspectiva psicosocial interaccionista". En *Perspectivas y retrospectivas de la psicología social en los albores del siglo XXI*, 163-170. España, Biblioteca Nueva, 2007
- Fernández Villanueva, C., Revilla Castro, J. C. y Domínguez Bilbao, R. *Psicología Social de la Violencia*. Madrid, Editorial Síntesis, 2015
- Hogh, A., E. Gemzoe Mikkelse y A. M. Hansen. "Individual Consequences of Workplace Bullying/Mobbing". En *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice*, edited por Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf y Cary L. Cooper, 107-122. New York: Taylor and Francis Group, 2011
- Honneth, A. *La lucha por el reconocimiento, por una gramática moral de los conflictos sociales*. Barcelona: Crítica (Grijalbo Mondadori, S. A.), 1997
- Honneth, A. *La sociedad del desprecio*. España: Editorial Trotta, 2011
- Leymann, H. "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5: (1990) 119-126. [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)
- Leymann, H. "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, No. 2, (1996) 165-184. https://www.academia.edu/2436023/The_content_and_development_of_mobbing_at_work.
- Moreno Jiménez, B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*. 57. Suplemento 1 (2011): 1-262. Acceso el 15 de marzo de 2020 http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Nahum-Shani, I., Bamberger, P. A., y Bacharach, S. B. "Social support and employee well-being: the conditioning effect of perceived patterns of supportive exchange". *Journal of Health Social Behaviour*. Mar; 52, No. 1 (2011): 123-39. doi: 10.1177/0022146510395024.
- Nielsen, M. B. y Einarsen, S.V. "What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research". *Aggression and Violent Behavior* 42, (2018): 71-83. doi: 10.1016/j.avb.2018.06.007
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio Internacional sobre la violencia y el acoso (C190), 2019 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/F?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Sennett, R. *El respeto: sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona: Editorial Anagrama, 2003
- Sieglin, V. "El impacto del acoso laboral en los observadores. Estudios de caso en instituciones académicas en México". *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, Ano 17, No. 27 (2012): 191-223.

- Torres Guillen, J. Sobre el desprecio moral. Esbozo de una teoría crítica para los indignados. Universidad de Guadalajara. *Espiral*, vol XX, N.º 58 (septiembre-diciembre 2013): pp, 9-35.
- Yamala, D. C., Duffy, M. y Berry, P. A. “Workplace Bullying and Mobbing; Definitions, Terms, and When They Matter”. En *Workplace Bullying and Mobbing in the United States*, editado por Maureen Duffy y David C. Yamala, 3-23. Praeger, 2018
- Zabrodska, K., Linnell, S. Laws, C. y Davies, B. “Bullying as Intra-active Process in Neoliberal Universities”. *Qualitative Inquiry*, 17, No. 8 (2011): 709-719.
- Zapf, D., Dorman, C. y Frese, M. “Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1996): 145-169.
- Zapf, D. y Gross, C. “Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (2001): 491-522.