

PONENCIA CONGRESO VIRTUAL INTERPSIQUIS 2006.

DETERMINANTES PSÍQUICOS DEL MOBBING CON RESPECTO AL AGRESOR

I) INTRODUCCIÓN

Con la palabra inglesa mobbing, se pretende señalar una situación de maltrato psicológico, acontecida en el medio laboral, y que tiene como resultado el aislamiento del trabajador del mismo medio.

El fenómeno comenzó a estudiarse a principios de los ochenta por el psicólogo alemán Heinz Leymann.

Desde el punto de vista jurídico, está legislado el derecho del trabajador a un trato digno en su lugar de trabajo.

Según la Tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo 2000, publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la incidencia de afectados por el mobbing se calcula en 13 millones de trabajadores de Finlandia, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Bélgica, Portugal, Italia y España en 1999. La cifra corresponde a una media del 9% de los asalariados en los países consultados y supone un millón más que en la misma encuesta de 1995.

En España, el mobbing afecta a 750.000 trabajadores (un 5% de los asalariados), según una encuesta de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, basada en 21.500 entrevistas.

Tras revisar la literatura existente sobre el mobbing, hemos de reseñar que si queremos abordar la cuestión de manera científica y rigurosa, sorprende que las páginas de los autores más reconocidos sobre el tema acojan en ocasiones juicios morales y opiniones, más que de una verdadera investigación psicológica de las causas últimas del mobbing. A este respecto, el catedrático de psicología de la Universidad Complutense

José María Prieto, experto en programas de optimización de recursos humanos, previene para que no se caiga en el “victimismo”.

En esta comunicación pretendemos resaltar los factores psíquicos inconscientes, en juego, centrándonos especialmente en la posición psíquica del agresor.

Gran parte de la vida del sujeto transcurre en el lugar de trabajo, por tanto es habitual que muchas de las relaciones se establezcan allí, y que surjan todo tipo de afectos entre los trabajadores.

Para estudiar el proceso de mobbing, debemos tener en cuenta algunas generalidades sobre el trabajo. Decimos que trabajar es ocupar una función dentro de una estructura empresarial determinada, a cambio de una retribución económica. El trabajo tiene un importante valor psíquico en la vida de cada sujeto. Las ganancias laborales, no son sólo económicas, además de ser la manera de procurarse un sustento material, el trabajo, conlleva una serie de satisfacciones personales, afectivas.

Cuando hablamos de función, incluimos el contrato, es decir que ocupar la función sería realizar el trabajo para el que ese trabajador ha sido contratado, más allá de sus prejuicios, preferencias personales, ideología, religión o sentimientos. Por tanto, para poder realizar la función es necesario en cierta medida, separar lo personal de lo laboral. Podríamos decir, que tanto el que inflige el maltrato como el que lo sufre, son personas a las que les cuesta separar lo laboral de lo personal.

II) AGRESIVIDAD CONSTITUTIVA.

Para acercarnos a la posición del que inflige el maltrato, tenemos que trabajar la noción de agresividad y de agresión en psicoanálisis. Debemos partir del principio de que el hombre no es una criatura tierna y necesitada de amor, que sólo osaría defenderse si se le atacara, sino, por el contrario, un ser entre cuyas disposiciones instintivas también debe incluirse una buena porción de agresividad. Por consiguiente, el prójimo no representa para él únicamente un posible colaborador y objeto de amor, sino también un motivo de tentación para satisfacer en él su agresividad, para explotar su capacidad de trabajo sin retribuirle, para aprovecharlo sexualmente sin su consentimiento, para apoderarse de sus bienes, para humillarlo, para ocasionarle sufrimientos, martirizarlo e incluso matarlo. Homo homini lupus (Thomas Hobbes): ¿quién se atrevería a refutar este refrán, después de todas las experiencias de la vida y de la Historia?

La agresividad está presente en todos los humanos, de forma más o menos manifiesta, más o menos solapada.

La existencia de tales tendencias agresivas, que cada uno puede percibir en sí mismo y cuya existencia suponemos con toda razón en el prójimo, es el factor que perturba nuestra relación con los semejantes. Estas tendencias son, sobre todo, las que dificultan la vida en común de los hombres y amenazan su perduración; la restricción de su agresividad es el sacrificio primero y quizá más duro que la sociedad exige al individuo.

El interés que ofrece la comunidad de trabajo no basta para mantener su propia cohesión, pues las pasiones instintivas son más poderosas que los intereses racionales. La cultura se ve obligada a realizar múltiples esfuerzos para poner barreras a las tendencias agresivas del hombre o para dominar sus manifestaciones. De ahí, ese despliegue de métodos destinados a que los hombres se identifiquen y establezcan vínculos amorosos coartados en su fin (entendiendo como fin el coito). La cultura espera poder

evitar los peores despliegues de la fuerza bruta concediéndose a sí misma el derecho de ejercer a su vez la fuerza frente a los delincuentes; pero la ley no alcanza las manifestaciones más discretas y sutiles de la agresividad humana.

Evidentemente, al hombre no le resulta fácil renunciar a la satisfacción de estas tendencias agresivas suyas; no se siente nada a gusto sin esa satisfacción. Por otra parte, un núcleo cultural más restringido ofrece la muy apreciable ventaja de permitir la satisfacción de este instinto mediante la hostilidad frente a los seres que han quedado excluidos de aquél. Siempre se podrá vincular amorosamente entre sí a mayor número de hombres, con la condición de que sobren otros en quienes descargar los golpes. El fenómeno de que las comunidades vecinas, y aun emparentadas, son precisamente las que más se combaten y desdeñan entre sí, como, por ejemplo, españoles y portugueses, alemanes del Norte y del Sur, ingleses y escoceses, etc., se denomina narcisismo de las pequeñas diferencias, y es un buen ejemplo de ello. Podemos considerarlo como un medio para satisfacer, cómoda y más o menos inofensivamente, las tendencias agresivas, facilitándose así la cohesión entre los miembros de la comunidad.

La agresividad es, por tanto, consustancial al sujeto, aunque es variable la magnitud de su expresión en forma de agresión hacia los otros.

III) CAUSAS PSÍQUICAS DE MOBBING

Pasamos a examinar las determinantes psíquicas de esta agresividad en el agresor:

1) AMOR ENCUBIERTO.

El maltrato laboral puede encubrir una relación amorosa inconsciente, que por no ser reconocida o por ser negada, se expresa como agresividad. Si consideramos las fases del mobbing descritas por algunos de los estudiosos del tema, podemos observar

que la primera de estas fases, es precedida frecuentemente de una relación cordial entre el agresor y el agredido.

Entre el odio y el amor hay límite muy delgado, y todos conocemos casos donde las más grandes enemistades se han precedido de grandes amores. Rara vez una pareja que se ha amado se separa cordialmente, sin un poso de rencor. Frente a un odio muy profundo manifestado en la conciencia, puede existir en lo inconsciente un amor igualmente intenso.

Conforme al testimonio del psicoanálisis, casi todas las relaciones afectivas íntimas de alguna duración entre dos personas -el matrimonio, la amistad, el amor paterno y el filial - dejan un depósito de sentimientos hostiles, que precisa, para escapar de la percepción, del proceso de la represión. Este fenómeno se nos muestra más claramente cuando vemos a dos asociados pelearse de continuo o al subordinado murmurar sin cesar contra su superior. Cuando la hostilidad se dirige contra personas amadas, decimos que se trata de una ambivalencia afectiva.

2) ODIO POR IDENTIFICACIÓN.

También puede estar en juego en estos casos un proceso de identificación. Las relaciones con otros humanos se producen gracias al proceso de identificación. Decimos que nos identificamos de dos maneras posibles:

a) Narcisística: A lo que uno es, fue o quisiera ser.

b) Anaclítica: Al padre protector o a la madre nutriz.

El rasgo al que el sujeto se identifica puede ser algo que rechaza de él mismo o de las figuras parentales, lo que genera agresividad. En el caso que estamos tratando, el sujeto pasivo de la agresión le señala o recuerda un defecto propio al agresor, y eso le produce rechazo y agresividad.

3) AGRESIVIDAD RELACIONADA CON EL NARCISISMO.

Otro factor a tener en cuenta en estos casos es lo que en psicoanálisis se conoce como el narcisismo de las pequeñas diferencias: hay cosas que uno de los implicados realiza o piensa de manera diferente al otro (en este caso el agredido), estas diferencias, pueden ser vividas como una crítica, y generan también agresividad.

En los sentimientos de repulsión y de aversión que surgen sin disfraz alguno contra personas extrañas, con las cuales nos hallamos en contacto, podemos ver la expresión de un narcisismo que tiende a afirmarse y se conduce como si la menor desviación de sus propiedades y particularidades individuales implicase una crítica de las mismas y una invitación a modificarlas. Pero toda esta intolerancia desaparece, fugitiva o duraderamente, en un grupo, mientras que la formación colectiva se mantiene, los individuos se comportan como cortados por el mismo patrón: toleran todas las particularidades de los otros, se consideran iguales a ellos y no experimentan el menor sentimiento de aversión. Tal restricción del narcisismo no puede ser provocada sino por un solo factor; por el enlace libidinoso a otras personas. El egoísmo no encuentra un límite más que en el amor a otros, el amor a objetos. Aún en los casos de simple colaboración se establecen regularmente entre los camaradas relaciones libidinosas, que van más allá de las ventajas puramente prácticas extraídas por cada uno de la colaboración.

Cuando por cualquier causa desaparece el vínculo libidinal aparecen los sentimientos de aversión en relación con las pequeñas diferencias.

4) AGRESIVIDAD SECUNDARIA A CELOS.

Los celos son un sentimiento de tristeza que acontece ante la pérdida real o imaginada de una persona amada, por la intervención de un tercero. Además de este sentimiento de tristeza, surge un sentimiento hostil, tanto hacia la persona hasta entonces amada, como ante la que ha causado los celos. Es muy frecuente en el trabajo

que se produzcan situaciones de celos, los celos siempre nos señalan la existencia de un deseo. Podemos observar situaciones, donde en una relación cordial entre compañeros, o entre jefes y empleados, la llegada de un tercero, que establece una relación con uno de los implicados, puede hacer surgir en el otro un sentimiento de celos. En realidad, hay en juego un deseo: el celoso desearía para sí la relación que el otro ha establecido.

Cuando los celos no son reconocidos, actúan de manera inconsciente: el celoso no se siente celoso, sino que siente un impulso agresivo irrefrenable contra su antiguo compañero o jefe o bien contra el nuevo compañero. Muchas de las situaciones de agresividad manifestada en el trabajo, van precedidas de situaciones de celos, lo que explica también la transformación de una relación amistosa es una relación hostil, que caracteriza mucho de los casos de mobbing.

5) AGRESIVIDAD SECUNDARIA A ENVIDIA.

La envidia es otro de los grandes sentimientos que se observan de manera muy manifiesta en el ámbito laboral. La distinguimos de los celos por varias condiciones que le son particulares:

- a) Hemos dicho que los celos siempre se desencadenan por la llegada de un tercero, en la envidia, en cambio, sólo hay dos en juego. No hay tercero.
- b) En los celos hemos dicho que había un deseo: Si el sujeto reconociera ese deseo y trabajara para él, ni siquiera llegaría a los celos. En el ejemplo anterior: si el sujeto siente celos por una relación que uno de sus compañeros tiene con otro, puede trabajar para tener alguna relación con ese otro compañero, puesto que los celos le señalan el deseo que tiene de establecer esa relación. Pero en la envidia no hay tal deseo. Hemos dicho que la envidia siempre es entre dos, no hay tercero. Pues lo que el envidioso envidia del otro, ni siquiera lo desea,

generalmente no le interesa tenerlo, sino que lo que le interesa es que el otro no lo tenga.

- c) En la envidia hay una intención franca de destruir al otro. El otro le señala al sujeto algo que él no tiene: eso que envidia, y por eso quiere destruirlo, porque le señala una falta, una imperfección. El envidioso tiene la ilusión de que si acaba con el otro, y la manera más fácil es atentar contra su puesto de trabajo, puesto que del medio laboral se trata, él queda sin falta, sin mácula, perfecto, completo.

IV) SOLUCIONES

Si hay determinantes inconscientes de las tendencias agresivas, existe por tanto siempre la posibilidad de abordar psicoanalíticamente al agresor. Sería deseable que esto se realizara antes de que el mobbing haya llegado a su máximo apogeo. Por eso un equipo directivo entrenado en la detección de situaciones de celos, envidia, etc, podría evitar de manera muy eficaz estas situaciones de mobbing.

- a. En el caso primero: amor encubierto, el trabajo analítico iría dirigido a señalar al sujeto que lo que encubre ese odio, es una cierta tendencia amorosa no tolerada. Habría que incidir sobre la tolerancia hacia nuestros propios sentimientos, como humanos que somos, amamos y odiamos, y a veces amamos a quien no corresponde. Saber que lo que sentimos no se debe llevar necesariamente a la práctica, es más, es aconsejable que en la mayoría de los casos no sea llevado a la práctica, es tranquilizador para el sujeto. No nos tenemos que relacionar íntimamente con todas las personas que se nos ocurre amar. En las relaciones laborales siempre hay

una cuota de amor, amor que ya está despojado de la tendencia sexual del acoplamiento, el amor es el único sentimiento que nos hace renunciar a nuestras individualidades y poder pactar con el otro.

- b. En el segundo caso: agresividad secundaria a identificación. El trabajo analítico iría dirigido a que el sujeto comenzara a poder sospechar de sí mismo y reconocer sus propios defectos. Tenemos la natural tendencia a proyectar sobre el otro lo que no nos gusta de nosotros. Y cuando decimos: No aguanto a ese hombre, o a esa mujer. Si nos paramos a pensar porqué, es muy posible que aquella característica por la cual le odiamos, sea un característica de nuestra propia personalidad. Si aceptamos que eso que nos produce el otro no es por el otro, sino que es con nosotros mismos con quien estamos agresivos, eso mitigará el rechazo hacia el otro.
- c. En el tercer caso: el narcisismo de las pequeñas diferencias, se trataría en el trabajo analítico de potenciar la tolerancia a las diferencias. Que el otro haga de manera diferente al sujeto, no implica una crítica a la manera de hacer del sujeto, simplemente es una manera diferente.
- d. En el cuarto caso: la agresividad secundaria a los celos. Habría que señalarle al sujeto su deseo. En realidad, cuando celo, deseo. Y el único camino para conseguir esa relación que deseo, es trabajar por ella. Todas las relaciones requieren un trabajo.
- e. En el quinto caso: la agresividad secundaria a la envidia, el trabajo analítico podrá trocar la envidia en admiración. Si el envidioso reconoce que en realidad admira al envidiado, la agresividad se atemperará de manera manifiesta.

Se nos reprochará quizá que no nos hayamos ocupado de la posición psíquica de la víctima, pero el trabajo científico exige esos recortes. El tema sería objeto de otra comunicación, que se extendería tanto o más que esta. Nos comprometemos a realizar ese trabajo en otra ocasión.

V) BIBLIOGRAFÍA

1. Psicología de las masas y análisis del yo (1920). Obras completas de Sigmund Freud. Traducción de Luis López Ballesteros. Ed. Biblioteca Nueva. Madrid.
2. Duelo y melancolía (1915) Obras completas de Sigmund Freud. Traducción de Luis López Ballesteros. Ed. Biblioteca Nueva. Madrid.
3. El malestar en la cultura (1929). Obras completas de Sigmund Freud. Traducción de Luis López Ballesteros. Ed. Biblioteca Nueva. Madrid.
4. El porvenir de una ilusión. (1927). Obras completas de Sigmund Freud. Traducción de Luis López Ballesteros. Ed. Biblioteca Nueva. Madrid.
5. Tótem y tabú (1913). Obras completas de Sigmund Freud. Traducción de Luis López Ballesteros. Ed. Biblioteca Nueva. Madrid.
6. Introducción al Narcisismo (1914). Obras completas de Sigmund Freud. Traducción de Luis López Ballesteros. Ed. Biblioteca Nueva. Madrid.
7. Nuevas lecciones introductorias al psicoanálisis (1932). Lección XXII. La angustia y la vida instintiva. Obras completas de Sigmund Freud. Traducción de Luis López Ballesteros. Ed. Biblioteca Nueva. Madrid.
8. La agresividad en psicoanálisis. Escritos 1. Jacques Lacan. Ed. Siglo Veintiuno editores

9. La "lucha por el derecho" de los empleados públicos a un ambiente laboral libre de "acoso" o "asedio moral": una mirada europea e hispanoamericana. Cristóbal Molina Navarrete.

Dra. Alejandra Menassa de Lucia