

ESTUDIOS DE ANTROPOLOGÍA BIOLÓGICA

VOLUMEN XIV

*

Editoras

Josefina Mansilla Lory
Abigail Meza Peñaloza



Instituto Nacional
de Antropología
e Historia



Consejo Nacional
para la
Cultura y las Artes



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ANTROPOLÓGICAS
INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA
ASOCIACIÓN MEXICANA DE ANTROPOLOGÍA BIOLÓGICA
MÉXICO 2009

Comité editorial

Xabier Lizarraga Cruchaga
José Antonio Pompa y Padilla
Carlos Serrano Sánchez
Luis Alberto Vargas Guadarrama

Todos los artículos fueron dictaminados

Primera edición: 2009

© 2009, Instituto de Investigaciones Antropológicas
Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, 04510, México, D.F.

© 2009, Instituto Nacional de Antropología e Historia
Córdoba 45, Col. Roma, 06700, México, D.F.
sub_fomento.cncpbs@inah.gob.mx

© 2009, Asociación Mexicana de Antropología Biológica

ISSN 1405-5066

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización
escrita del titular de los derechos patrimoniales

D.R. Derechos reservados conforme a la ley
Impreso y hecho en México
Printed in Mexico

MANIFESTACIONES FÍSICAS EN CASOS DE ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL; ODIO Y EROTOMANÍA: EXPRESIONES DE LA VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS LABORALES

Rocío Fuentes Valdivieso

*Sección de Posgrado e Investigación de la Escuela Superior de Medicina,
Instituto Politécnico Nacional*

RESUMEN

El presente trabajo pretende ser una reflexión sobre las mediaciones que tienen lugar entre los fenómenos que componen el acoso psicológico laboral. Se trata de mostrar que el acoso psicológico laboral está acompañado de movimientos corporales, discursos amorosos que comprenden el odio y la erotomanía. El acoso psicológico laboral está conformado por etapas graduales y secuenciadas. En un primer momento los involucrados no se percatan de lo que viven porque no pueden explicar y reconocer el origen del conjunto de los malestares.

PALABRAS CLAVE: acoso, odio, erotomanía, cultura, trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this paper seeks to be a reflection on the mediations that take place among the phenomena that compose the psychological labor harass. It is about showing that the psychological labor harass, is accompanied by corporal movements, loving speeches that you/they understand the hate and the erotomania. The psychological labor harass is conformed by gradual stages and sequenced. Those involved don't notice of what you/they live, in a first moment because they cannot explain and to recognize, the origin of the group of the uneasiness.

KEY WORDS: harass, hate, erotomania, culture, work.

INTRODUCCIÓN

El acoso psicológico laboral es uno de los temas que está cobrando interés en el mundo académico, a medida que se han sistematizado experiencias de sufrimientos silenciosos y discretos que se desarrollan en los espacios laborales. Este trabajo pretende ser una reflexión sobre las mediaciones que tienen lugar entre los fenómenos que componen el acoso psicológico laboral, y las dimensiones complejas y particulares en los espacios laborales, como las relaciones humanas. Se trata de mostrar que el acoso psicológico laboral, tanto en los hombres como en las mujeres, se acompaña de movimientos corporales, cuyo lenguaje se manifiesta en un conjunto de significados como violencias sutiles. Este tipo de acoso está conformado por etapas graduales y secuenciadas en las que algunas veces los involucrados no se percatan de lo que viven porque no pueden explicar y reconocer el origen del conjunto de los malestares o las incomodidades que les produce su estancia en el espacio laboral.

El estudio se centra en un tipo de violencia que se manifiesta en el acoso psicológico laboral: el odio y la erotomanía. Las preguntas que rigen este trabajo son tres: ¿Cuáles son las expresiones físicas que se manifiestan al vivir el proceso de acoso psicológico laboral? ¿Cómo se expresan el odio y la erotomanía como actos violentos en los espacios laborales? ¿Con qué discursos se relacionan?

Este trabajo tiene su antecedente en un levantamiento de cien encuestas rápidas, realizadas en 2004-2005, cuando comencé a interesarme por el tema de las violencias en los espacios laborales. Las encuestas cubrían cuatro preguntas cerradas en torno a que si alguna vez habían padecido *mobbing*, cuándo, dónde y cómo; en ese momento el término todavía era bastante desconocido. Las entrevistas se aplicaron a personas mayores de edad, hombres y mujeres, que trabajan en distintas instituciones y empresas. Entre ellos se encuentran obreros, académicos, directivos, sacerdotes y militares de carrera; la mayoría mexicanos y dos extranjeros. Las preguntas cerradas dieron paso a una segunda fase de 20 entrevistas a diez hombres y diez mujeres de 18 hasta 61 de edad, con preguntas abiertas, aplicadas en diferentes días, sin límite de tiempo y en diversos espacios laborales. El objetivo fue conocer lo que las personas significaron como actos violentos y persistentes en sus espacios laborales. Las respuestas variaron, pero algunas se relacionaron con temas de poder, control, dis-

crimación, odio, acoso sexual, aspectos físicos y alianzas amorosas. Seleccioné ocho casos que mostraron el tema del odio y la erotomanía porque ilustran el momento histórico que estamos viviendo de interculturalidad e indican cómo las violencias sutiles se manifiestan en las instituciones y empresas. Esta presentación, por razones de espacio y por el objetivo, es muy esquemática, pero servirá de punto de partida para ubicar el tipo de violencia que aquí se menciona.

Las historias de vida muestran que el acoso psicológico laboral es un tipo de violencia que ha estado presente a lo largo del tiempo y adquiere características particulares en un momento histórico específico. Este término fue considerado como tal a principios de la década de los noventa del siglo veinte. Ha sido estudiado en los países anglosajones y en los nórdicos, mientras que en México su interés es muy reciente. En un principio se le calificó como *mobbing*. Heinz Leymann, psicólogo del trabajo de origen sueco, estudió este proceso en varios grupos laborales, durante una década y lo denominó “psicoterror”. He retomado el concepto de *mobbing* o acoso psicológico laboral, para estudiar los procesos violentos, subjetivos que no son identificados inmediatamente por la o las personas que lo (s) padece (n).

La investigación científica del acoso psicológico laboral no debe estar dirigida necesariamente desde la psicología y la psiquiatría, sino también desde otras disciplinas que permitan entender que los fenómenos que se presentan en los ambientes laborales no son individuales, sino que suelen masificarse porque están socialmente organizados, es decir, este acoso está sostenido por discursos de odio, amor, obsesiones, cuyos aspectos subjetivos se relacionan con el imaginario, lo simbólico y lo objetivo de cada cultura. Los espacios laborales “contienen diferentes dimensiones en los que interactúan una serie de conductas y lenguajes que conforman una cultura de la empresa” (Echeverría 2007: 265). Luis Reygadas muestra que “...desde el trabajo se configuran sistemas de significados” (Reygadas 2002: 117). Así, la violencia psicológica laboral se reconfigura y adquiere particularidades y significados que pueden variar en cada uno de los ambientes laborales. Sin duda, el poder y la situación de comodidad es el eje del acoso laboral (Parés 2007: 138), pero más allá del poder, subyacen formas sutiles que generan agresión, como el deseo de desaparecer al otro porque le causa incomodidad o una molestia inconfesable. Así, el

acosador, aunque algunas veces no sabe ni quiere reconocer la causa del problema, arremete impunemente contra el agredido.

MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL

Por *mobbing* o acoso psicológico laboral se entiende cualquier manifestación de una conducta abusiva: comportamientos, palabras, actos y todo tipo de lenguaje que atenta contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de un individuo (el acosado), que crea paralelamente un ambiente de trabajo tenso, desagradable, de baja productividad (Fuentes y Lara 2007: 168).

El *mobbing* está creciendo, pues no sólo se da de manera *vertical* en las empresas, es decir, del jefe hacia los empleados sino que cada vez es más frecuente el *mobbing horizontal*, esto es de colega a colega. Esto se relaciona con las competencias existentes y las rivalidades que se entretienen en la vida cotidiana. Aunado a lo anterior, en las últimas décadas se ha incrementado el número de personas con mayor preparación académica que, no obstante, tienen escasas posibilidades de ascender o de conseguir plazas laborales duraderas. Los trabajos temporales o de corto plazo se han multiplicado, estas características del nuevo capitalismo (Sennet 2005) contribuyen a la gestación de un ambiente hostil, donde sobrevive no el más inteligente o sobresaliente en términos académicos y productivos sino el que mejor se desempeña en estos ambientes. No obstante, no se trata de generalizar y afirmar que todas las personas que destacan se encuentran en esta situación; sin embargo, diversas manifestaciones de conductas agresivas en ambientes laborales que se relacionan con estas causas han salido a la luz pública.

El proceso que acompaña al *mobbing* está interconectado con el lenguaje y la cultura como expresión de ideas, creencias, sentimientos que se reproducen y recrean cotidianamente. Se manifiesta a través de las miradas, los gestos amables y agresivos, las aproximaciones corporales entre las personas, así como cualquier acercamiento físico que algunas veces rebasa el espacio personal, entendido como la distancia que se mantiene entre un cuerpo y otro, sin tener ningún contacto físico (Hall 1990). Estas distancias al ser rebasadas pueden interpretarse como actos violentos, dependiendo del lugar y de la persona. Este ejemplo no tiene

sentido en el metro o transporte público a una hora pico, o bien entre dos personas que se aman, ya que el roce de sus cuerpos puede resultar placentero aun en los espacios laborales. Los discursos amorosos, halagadores y felicitaciones en público también se hacen presentes en estas manifestaciones.

En este trabajo se entiende por manifestación corporal al movimiento y su expresión transmitida por gestos que comunican algo, es decir, un significado. Clifford Geertz (2001) señala que un guiño puede tener varios significados culturales, cuya interpretación dependerá del contexto y de la cultura de quien lo emplee. La mirada fija y retadora puede ser interpretada de varias maneras. Así, los silencios, bajar la cabeza, el movimiento de las manos, la sonrisa irónica, recorrer el cuerpo con la mirada dice o comunica algo. Las conductas son parte de las expresiones culturales, por ello he reiterado que las raíces del *mobbing* se encuentran en la conducta, el comportamiento y se reflejan en las emociones que se entretajan en los ambientes laborales. La cultura se reproduce y se transmite. Así, la violencia que se genera en algunos espacios se traslada a otros a medida que las y los trabajadores emigran a otra empresa. Es difícil que los individuos cambien su forma de actuar en los nuevos espacios de trabajo porque en ellos reproducen el mismo tipo de violencia. En algunos casos los jefes o funcionarios que cambian de adscripción, se trasladan con su equipo de trabajo y entonces suelen reproducir los mismos comportamientos agresivos. Quienes viven los acosos manifiestan respuestas corporales más complejas, por ejemplo, la somatización de la presión que se ejerce con el *mobbing*: inmunodepresión, falta de ánimo, crisis existenciales, trastornos conversivos, apatía sexual, etcétera. Florencia Peña indica que el *mobbing* deteriora las condiciones de salud física y emocional de las víctimas (Peña 2007: 167). La somatización de los problemas cotidianos también forma parte de sus efectos; se acompaña de enfermedades virales como gripes, crisis nerviosas que en términos médicos se llaman *trastornos conversivos*, es decir, la pérdida motora o sensitiva de movimientos corporales bruscos y que asemeja una enfermedad neurológica, aunque la exploración médica no coincide con una enfermedad conocida y casi siempre aparece tras un desencadenante psicológico claro, un cuadro depresivo desencadenado por un accidente, por una situación de desempleo o cualquier otro acto violento que altere la vida de un individuo. Por medio del lenguaje corporal se pueden comunicar sentimientos y emociones; aspectos desa-

gradables, aceptación y/o negación de ambientes laborales (Davis 2005). Los movimientos corporales son interpretados según la cultura de cada individuo y más aún en ambientes laborales diversos (Hall 1990). Las miradas fijas, los acercamientos entre el acosado y el acosador aparecen de manera persistente en las conductas de quienes viven el *mobbing*. El objetivo del acoso psicológico laboral es invalidar al otro, aislarlo, hacerlo sentir culpable de lo que está ocurriendo y deteriorar su autoestima (Parés 2007: 135). En general, quienes lo padecen son brillantes, trabajadores, talentosos y eficaces. Sin embargo, no todas las personas maltratadas son brillantes, buenas; tampoco los otros son malos, sino que las conductas humanas asociadas con las relaciones de poder, cuando se dirigen a alguna persona o a un grupo están sostenidas por un conjunto de aspectos subjetivos construidos socialmente; es cuando aparecen las aversiones u odios hacia los cuerpos, el género, la edad, la participación política o la postura ideológica de un individuo o un grupo, la identidad étnica, entre otros. En contextos favorables los acosadores también pueden ser brillantes, amables, pero otras veces pueden ser absurdos, agresivos si el ambiente laboral les permite manifestar sus sentimientos. Otros (as) más venden una imagen con un fuerte compromiso social, aunque tengan una práctica contraria a su discurso.

El *mobbing* se refiere tanto a las acciones encaminadas a generar miedo en un trabajador como a las enfermedades psicológicas que en él se producen. De esta forma, algunos de los síntomas que las víctimas desarrollan son: depresión, ansiedad, estrés y codependencia. El caso de Margarita muestra la complejidad que adquiere el *mobbing* y no tiene preferencia por género, es indistinto. Sin embargo, reconocemos que las depositarias de las violencias suelen ser en mayor medida las mujeres (Velásquez 2006: 30, Cazés 2000: 68). El siguiente caso confirma lo que se asevera en este trabajo:

Recuerdo que llegó un momento en el que me daba pánico ir a trabajar, hasta que un día no pude presentarme en la oficina. El médico me diagnosticó una depresión severa que me impedía trabajar. Pero tampoco podía dejar de hacerlo porque era mi único ingreso. Un día camino al trabajo, me empujaron en el metro y yo respondí con golpes y gritos pero ya no sabía a quien golpeaba. Llegó la policía y trataron de tranquilizarme, pero yo no dejaba de gritar. Me llevaron a la Cruz Roja y me diagnosticaron estrés. Yo no quería ir a trabajar porque en la oficina se burlaban de mí, sobre todo de mi cuerpo. Tengo sobre peso y estoy ancha de las caderas, y

aparte me dejaban cada vez más trabajo, mientras que a otros compañeros también, arquitectos como yo, les daban todas las facilidades para salir a una hora fija. Ya renuncié y ahora me estoy recuperando acudiendo a terapia y tomando antidepresivos (Margarita 29 de junio de 2007).

La desinformación promueve que quienes padecen el acoso psicológico laboral desconozcan el origen de los malestares e incomodidades que viven en su ambiente laboral. En México, en los últimos años se está discutiendo y denunciando con mayor medida este violento fenómeno. Las encuestas aplicadas en 2004-2005 mostraron que 95% de los entrevistados desconocían si tales manifestaciones tenían un nombre, ni sabían cómo manejarlo legal y administrativamente, mientras que el 5% restante sólo había escuchado el tema de manera superficial. Los sindicatos no están informados del *mobbing* y si acaso tienen referencias evaden el problema.

Odio y erotomanía

El acoso psicológico laboral obedece a relaciones de poder. Eric Wolf ha mostrado que a lo largo de la historia se han significado grupos sociales que hicieron notar y dieron una figura a su poder para dominar pueblos enteros (Wolf 2001). Así, trasladado el poder a los espacios laborales concretos, coincido con Marie-France Irigoyen cuando señala que “Ninguna violencia, desde el momento en que se da en nuestra sociedad, es de índole estrictamente individual” (Irigoyen 2001: 189). Los acosadores forman su círculo de amigos para atacar, o bien, existen las condiciones para hacerlo.

El *mobbing* es una patología laboral que en parte se sustenta en los ancestrales odios sociales. El odio está socialmente organizado y puede ser considerado como la frontera de la identidad. Carlos Thiebaut (2007: 33) señala que “el odio es un eficaz cartógrafo de fronteras y su mejor policía...que aparece en formas culturalmente suaves o en situaciones totalmente agresivas.” García Canclini (2007:19) indica que el odio reaparece en diferentes momentos de la historia y no es necesariamente un sentimiento individual y se asocia con algún tipo de arcaísmo. Para este autor, odiar forma parte de la organización social de los sentimientos de la alta modernidad, “reaparece y se hace más complejo en las interacciones entre grupos y países avanzados, y adquiere nuevas formas en la globalización”. Está sustentado en un deseo negativo hacia alguien, es aversión;

es decir, rechazo o repugnancia contra alguien o algo. Marina y López Penas (2005) se refieren a la tribu del odio como formas primarias o muy tempranas de la sociedad de manifestar misoginia, misantropía; es decir, rechazo a las mujeres, a lo novedoso, a los homosexuales y lesbianas. Es necesario reconocerlo para no reproducirlo en diversos contextos. El odio como aversión puede tener expresiones suaves, como señala Thiebaut, que no necesariamente son formas criminales evidentes sino sutiles, como es el acoso psicológico laboral. El siguiente caso ilustra una expresión de odio: María es una académica reconocida profesionalmente, trabaja en una institución privada y durante años ha sido marginada. Ella no tiene claras las causas por las que ha sido relegada; cree que sus logros académicos forman parte de la marginación. Sin embargo, reconoce que sus características físicas: labios gruesos, cabello chino, cuerpo obeso y nariz ancha contrastan con los cuerpos delgados y tez blanca de las personas que predominan en la institución. El trato de sus compañeros es distante, los saludos son forzados, se le niega información sobre promociones o cualquier otro aspecto concerniente con el trabajo. Ella trata de mantener una postura corporal erguida, como si nada pasara; sin embargo, suele ser agresiva con algunas personas jóvenes tanto hombres como mujeres, sobre todo en eventos masivos como congresos. Reconoce que trabaja en un ambiente hostil y que ha padecido acoso psicológico laboral durante varios años y sólo ha considerado la jubilación como una posibilidad de retiro de la institución. Este hecho puede ser leído de diversas maneras, pero deseo resaltar el racismo institucionalizado que se presenta como parte del acoso laboral.

¿En qué se convierten los seres humanos después de vivir un constante acoso? Es probable que alguno de los acosados repita lo que ha padecido, también, que el odio derive de tales rechazos. Mientras que otras personas han obtenido un aprendizaje de la vida a partir de las experiencias negativas; esto es en cierta forma un aprendizaje personal. Las historias de vida de los acosadores dicen mucho en las investigaciones en torno a estos temas.

El odio es un sentimiento opuesto al amor. Macfarlane (1993) menciona que el amor forma parte de la época moderna surgida con el capitalismo; se construye con la idea romántica y en la libertad de elegir al ser amado, se basa en las decisiones personales. Actualmente forma parte de los derechos humanos. Las personas pueden tener uno o muchos amores (a

una variedad de cosas o personas), esto hace que se sientan con derecho de sentir amor, pero también sentirse amados. La correspondencia del amor reclama compromisos y lealtades tácitas en cualquiera de los espacios donde se encuentren las personas que se aman, de esta manera se tejen lazos de solidaridad que conllevan a la formación de alianzas en los espacios laborales. El odio y el amor son componentes de los discursos que se utilizan en el acoso psicológico laboral. Se puede decir que el *mobbing* reaparece como un fenómeno de la modernidad, sólo que puede tener manifestaciones particulares en ambientes laborales específicos y las experiencias vividas durante este proceso pueden variar por edad y género. También, tiene un lenguaje en el que intervienen movimientos corporales, así como discursos amigables y amorosos, en los cuales existe una aparente preocupación por el otro para que logre un bien. Sin embargo, la búsqueda del bien conduce al sacrificio y, por ende, recurrentemente al castigo. El otro (el acosado) no reconoce que quienes aplican estos discursos tienen conceptos equivocados de lo que es la ayuda, la amistad o simplemente los derechos de los otros, es decir, los derechos fundamentales de los seres humanos. Gluksmann (2005: 265) manifiesta que “el odio se maquilla de ternura y los discursos del odio suelen ser utilizados para justificar la búsqueda de la paz.”

En el siguiente caso se muestra que con los discursos amorosos y las alianzas sentimentales se pueden formar equipos para ejercer *mobbing* contra un individuo o de un grupo. Existen diversos discursos amorosos que se convierten en estrategias funcionales para ejercer acoso o un plan de acoso:

Susana, ingeniera civil de 49 años, ocupó un puesto como subdelegada de obras en la delegación X de la ciudad de México, en un periodo de seis meses. Durante las primeras semanas fue muy bien aceptada. Ella se reconoce como una persona estricta y honesta, pero no llevaba un equipo de trabajo. A las pocas semanas de desempeñarse como funcionaria pública, comenzó a darse cuenta que su secretaria no realizaba los oficios como ella los había pedido. El problema fue persistente y con el paso del tiempo observó que esta empleada mantenía una estrecha relación sentimental con otro funcionario que deseaba ocupar su puesto.

La descalificación constante que la secretaria ejerció contra Susana logró la alianza de sus compañeras. Bajo estas condiciones Susana comenzó a tener fallas en el trabajo y severas llamadas de atención. A los seis meses

de haber ingresado a la delegación, tuvo que abandonar el puesto porque le pidieron que firmara su renuncia voluntaria. Así, Susana señala que “las secretarías favorecen a los hombres para lograr lo que ellos quieren en estos ambientes, las mujeres se vuelven cómplices de los hombres y los hombres también las utilizan para lograr sus fines.” Después de vivir esta experiencia, reconoce que en su nuevo trabajo se ha vuelto más agresiva, sobre todo con las jóvenes; en su discurso se percibe el resentimiento y está dirigido casi siempre a las mujeres. Justifica que los hombres pueden tener una o más relaciones con mujeres porque es una parte inherente a su condición humana. En los sistemas patriarcales se piensa que los hombres tienen mayores libertades y cuentan con una mayor legitimidad en lo que dicen y hacen (Cazés 2000, Gómez 2004, Velásquez 2006). Este caso muestra cómo se reproducen los resentimientos, pero por otra parte subyacen formas de pensamiento y aceptación de las prácticas patriarcales; como bien señalan Marina y López Penas (2005: 21), una conducta trae otra, en este caso fueron la venganza y el resentimiento. Durante el proceso de acoso psicológico laboral se trata de descalificar a otro cuando hay intereses de por medio, esto es, cuando el otro estorba para lograr los objetivos personales o grupales. El objetivo se cumple cuando existen las condiciones para atacar o cuando en las organizaciones hay ausencias de legalidad. El ejemplo de Susana es muy ilustrativo ya que su personalidad afectó los intereses políticos de terceros, carecía de un equipo de trabajo que pudiera protegerla, además de que no contaba con un abanico de posibilidades que le permitiera formar alianzas y sobrevivir a las agresiones. En los espacios laborales las alianzas amorosas pueden tener otros fines, en este caso fue acosar para destituir a la persona que no formaba parte del equipo de trabajo.

Existen otras formas agresivas como las obsesiones que derivan de un sentimiento amoroso: la erotomanía. El término proviene del griego amor y del español manía. El diccionario de la Lengua Española lo define como la enajenación mental causada por el amor y caracterizada por un delirio erótico, dirigido hacia las personas de una mayor posición jerárquica. Es considerada una enfermedad psiquiátrica peligrosa porque no siempre es consciente y en la mayoría de las veces se da en los espacios laborales. Los psiquiatras la dividen en tres fases: esperanza, despecho y rencor.

En la primera fase los sujetos suelen resultar simpáticos, agradables, amigos (as), solidarios (as) y complacientes. Suele confundirse con el ena-

moramiento y en un primer momento aparece la empatía. En la segunda fase el sujeto se percata que no es querido o amado, es cuando comienzan los ataques sutiles. La última corresponde a las agresiones más abiertas, dirigidas hacia el cuerpo de la persona que se ama y odia, se manifiesta con agresiones físicas.

Según Irigoyen la erotomanía es “la convicción delirante de un individuo de ser amado por otro, generalmente de un nivel superior” (2001: 232). Se considera que los (as) erotómanos (as) son potencialmente peligrosos (as) porque no reconocen sus obsesiones y comportamientos, los encubren con conductas amigables. Los erotómanos no sólo agreden a la persona que desean poseer, también suelen atacar a las que están próximas al sujeto deseado, como por ejemplo, a los compañeros de trabajo, a la pareja, entre otros, ya que consideran que pueden arrebatarles a la persona amada. Los datos empíricos muestran que no necesariamente son elegidos los de mayor jerarquía, sino también colegas y otros de menor posición dentro de la organización o institución. Los paradigmas de la cultura patriarcal en la que estamos inmersos mantienen varias muestras de comportamientos erotómanos que varían por edad. Los hombres casi siempre consideran que las mujeres son un objeto sexual y más aún si median las relaciones de poder. También algunas mujeres reproducen los esquemas culturales patriarcales y emplean estos comportamientos (Velásquez 2006: 139), pero a la inversa, idealizan a los hombres de tal manera que hacen creer a los demás que existe una relación. Las personas con estos padecimientos interpretan los saludos cordiales, la amabilidad, la solidaridad como un signo de interés. La significación que hacen de tales comportamientos los lleva a pensar que son correspondidos (as), y describen escenas amorosas como ciertas. Aquí es cuando aparece con mayor severidad el problema, ya que algunos hombres o mujeres idealizan las relaciones y creen que la persona elegida es su pareja o que los ama. La gravedad del problema rebasa el ideal cuando comunica sus ideas como episodios verdaderos, sobre todo en los espacios laborales. El erotómano o la erotómana describen experiencias amorosas o sexuales, recrean escenarios, aromas, fechas importantes de su supuesta pareja, esto hace que los demás le crean. Así, las charlas en torno al tema generan risas, burlas y muchas veces es aceptado y bien visto por el grupo de amigos (as) como las hazañas de conquista lograda por alguno (a) de ellos (as). Las personas próximas al erotómano o a la erotómana también saben que

puede ser falso lo que dice, pero algunos lo admiten como si fuera verdadero. Estas reacciones suelen ocurrir cuando quien idealiza la relación no es aceptado o se percata que no es querido por la persona idealizada, entonces se desencadenan actos violentos, algunos sutiles como la exclusión y marginación del espacio laboral mediante las descalificaciones. Esto ocurre en mayor medida cuando el acosador tiene un poder dentro de la institución; cuando es entre colegas, el acosado suele ser marginado de los espacios laborales y desencadena el acoso psicológico laboral de tipo horizontal. Algunos hombres mayores de sesenta años idealizan que mantienen relaciones con mujeres jóvenes de su espacio laboral y efectúan reclamos como si realmente fuera su pareja.

Me sentí agredida cuando me decían que yo era la novia de Fabián, él es un arquitecto de sesenta años. Siempre salíamos juntos para ir a desayunar o comer cuando las fiestas de fin de año, o nos tomábamos un café, pero de verdad que no éramos novios, le platicaba muchas cosas de mi vida, y nunca me imaginé que sintiera algo por mí hasta que me hizo una escena de celos, me regañó e insultó delante de todos. Un amigo me dijo de qué me quejaba si todos sabían de nuestra relación, y de las cosas que hacíamos cuando salíamos de la escuela. Él comenzó agredir a otros amigos y compañeras de trabajo cuando le dije que no quería nada. A partir de esta experiencia noté que me excluyeron de las juntas, hablaban mal de mí y me cambiaron de departamento. En los pasillos se reían de mí cuando me veían pasar (Josefina, octubre de 2007).

La permanencia en el trabajo por muchas horas hace que se desarrollen conductas y comportamientos de solidaridad y estrechez amorosa que trascienden la vida diaria. Los comportamientos erotómanos se relacionan con hombres y mujeres de cualquier preferencia sexual, también se confunden con el acoso sexual, el amor no correspondido y el amor platónico. Si bien la erotomanía es parte de las enfermedades que acompañan a los acosos sexuales, ésta se relaciona con la significación que las personas hacen de la amabilidad, el saludo cordial y se debe estudiar como conductas aprendidas asociadas con la educación y la cultura; más aún, en un país como México donde predomina una cultura patriarcal, sustentada en la posibilidad y hasta en el derecho que tienen los hombres de poseer a alguna mujer si así lo desean y, sobre todo con aquellos que ostentan un poder político o social. Algunas mujeres desean ser amadas por su jefe o un compañero de trabajo. Si bien la idealización, el enamoramiento y el amor son parte inherente de la condición humana, no todos los seres

humanos se obsesionan de tal manera que lastimen a otros, por no ser amados por la persona elegida. Algunos psicólogos españoles han dado cuenta de este fenómeno en mujeres de edad avanzada:

La paciente idealiza al objeto, le considera un ser enérgico, activo, joven, apreciado, amado y requerido por otras mujeres, dotado de un comportamiento romántico y protector. La ideación da pie a la proliferación de postulados erróneos, pero dotados de fiabilidad para la paciente. La consistencia de las historias edita esquemas o postulados consecutivos que van guiando el argumento para fundamentar la historia, en torno a la cual el trastorno va progresando sin reticencias en su naturaleza y contenido (Moreno, 2007: s/p).

El caso de Juan trata de un eminente científico social, no nacional, que llega a trabajar a una institución en México, tiempo después conoce a una abogada de cuarenta años de edad, de quien se hace amigo y se frecuentan para cenar y conversar, su testimonio dice lo siguiente:

Nunca me imaginé que me pasara esto, me siento muy asustado, porque entendí que sólo éramos amigos y ahora me persigue y me amenaza con sacarme del país, porque dice que la engañé y que yo la amo. Lo peor es que en cuanto le dije que no quiero nada con ella comenzaron las agresiones, también amenaza a mis amigos y amigas que no tienen nada que ver conmigo, incluso a mis alumnas les ha llamado para amenazarlas. El rector ya me llamó y me dice que me aproveché de ella, lo más seguro es que me despidan (Juan, septiembre de 2007).

La erotomanía no siempre alcanza altos niveles de agresión porque los involucrados se apartan del acosador. El acosador se aleja cuando encuentra a una persona que le ame o en la que fija su objetivo. Se trata de un delirio que reclama ser correspondido a cualquier precio, se puede considerar como una de las causantes del acoso psicológico laboral que se inscribe entre las conductas que desarrollan las personas obsesivas que desean poseer a una persona que admiran, aman y odian. Los padecimientos suelen ser tan cotidianos que no se reconocen porque se confunden con un interés creciente hacia el acosado. Los discursos son amigables; existe una manifestación corporal que denota aproximación, solidaridad y cuidado. Sin embargo, cuando los elegidos no corresponden, suelen provocar malestar e incomodidad. Aquí es donde tales comportamientos suelen desencadenar el acoso psicológico laboral. Las personas próximas al acosado también son perseguidas, desconocen el motivo de las agresiones

y no se percatan de los orígenes del acoso. Las causas del acoso psicológico laboral son diversas. El acoso, el odio y el delirio amoroso forman parte de estos comportamientos complejos que generan una incomodidad que no se detecta de inmediato, pero aparece con posturas corporales, discursos amigables y amorosos que denotan interés por una persona; pero que de la misma manera la pueden descalificar frente a otros, hasta provocarle profundos daños emocionales y expulsarla de la institución. La violencia inicia sutilmente y cuando el acosador no consigue lo que quiere, el acoso se intensifica por diversos medios, en ello radica el acto violento.

CONSIDERACIONES FINALES

En suma, el acoso psicológico laboral adquiere dimensiones complejas que no son identificables de manera inmediata porque se confunden con los discursos y las expresiones físicas que no siempre denotan violencia. A través de un proceso gradual y paulatino la violencia se va definiendo y adquiere significados en contextos laborales específicos. El lenguaje utilizado puede aparecer no violento ni agresivo, pero sí existen otros momentos en que la agresión es directa e incuestionable. Todo depende de cómo el acosador use el lenguaje para manipular, convencer, denigrar al otro. La postura física denota el estado emocional en que nos encontramos. Las formas de sonreír, las miradas fijas, una postura como si nada pasara también dicen mucho, porque el agresor desea aparentar que está tranquilo, ya que no siempre puede confesar el malestar que le provoca la otra persona. El acoso psicológico laboral es un maltrato continuo, deliberado y asimétrico, ejercido por una o varias personas sobre otra, con el tiempo se intensifica y su objetivo es la destrucción física y psicológica del acosado, así como su salida de la institución, empresa u organización. Cualquier persona puede ser víctima de acoso psicológico laboral. Sin embargo, considero que tales comportamientos están marcados por el odio, aspectos de género, edad, grupo étnico y la violencia se dirige a los cuerpos por ser delgados, obesos, jóvenes o ancianos. El odio no debe convertirnos en víctimas de su perpetuación, pero coincido con García Canclini (2007: 27) cuando dice que "... lo opuesto al odio es la comprensión compleja de la interculturalidad y la construcción de formas de coexistencia interétnica e internacional." La alucinación amorosa está inscrita en la cultura

y suele ser tan cotidiana que muchas veces no se puede comprender de manera inmediata, sino hasta que se hace un análisis más profundo de las consecuencias en la vida de los individuos.

REFERENCIAS

CASTAÑEDA, M.

2002 *El machismo invisible*, Grijalbo, México.

CAZÉS, D.

2000 *La perspectiva de género*, Consejo Nacional de Población y la Comisión Nacional de la Mujer, México.

DAVIS, F.

2005 *La comunicación no verbal*, Alianza Editorial, México.

ECHEVERRÍA, R.

2007 *Ontología del lenguaje*, Editorial Granica, Argentina.

FUENTES VALDIVIESO, R. Y A. LARA MÉNDEZ

2007 ¿Trabajando con el enemigo? Hacia una definición de los rasgos culturales del mobbing, en F. Peña, P. Ravelo y S. Sánchez (coords.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, pp. 167-177, Editorial Eón, México.

GARCÍA, N.

2007 Odios globalizados, en M. Cruz (coord.), *Odio, violencia y emancipación*, pp. 19-28, Gedisa, Barcelona.

GEERTZ, C.

2001 *La interpretación de las culturas*, Editorial Gedisa, Barcelona.

GLUCKSMANN, A.

2005 *El discurso del odio*, Taurus, México.

GÓMEZ, A.

2004 *La stirpe maldita. La construcción científica de lo femenino*, Minerva Ediciones, Barcelona.

HALL, E. T.

- 1990 *El lenguaje silencioso*, Colección los Noventa, Alianza Editorial Mexicana, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México.

IRIGOYEN, M F.

- 2001 *El acoso moral en el trabajo*, Paidós, Barcelona.

KNAPP, M. L.

- 1982 *La comunicación no verbal*, Editorial Paidós, Barcelona.

KREIMER, R.

- 2005 *Falacias del amor*, Editorial Paidós, Buenos Aires.

MACFARLANE, A.

- 1993 *La cultura del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México.

MARINA, J. A. Y M. LÓPEZ P.

- 2005 *Diccionario de los sentimientos*, Anagrama, Barcelona.

MONTMOLLIN, M.

- 1996 *Introducción a la ergonomía*, Limusa Editores, México.

MORENO, A.

- 2007 Amor, paranoia y convicción patológica. Delirios de erotomanía en la vejez: a propósito de un caso, *Revista Electrónica Psicología científica.com*, www.psicologiacientifica.com

PARÉS, M.

- 2007 Mobbing: estudiando al grupo acosador desde la antropología, en F. Peña, P. Ravelo y S. Sánchez (coords.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, pp. 133-165, Editorial Eón, México.

PEÑA, F.

- 2007 Repercusiones negativas en los trabajadores y en los espacios laborales, en F. Peña, P. Ravelo y S. Sánchez (coords.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, pp. 181-201, Editorial Eón, México.

REYGADAS, L.

- 2002 Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos de cultura del trabajo, *Nueva Antropología*, 18(60): 101-120.

SENNETT, R.

2005 *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.

SINAY, S.

2006 *La masculinidad tóxica*, Ediciones B grupo Zeta, Buenos Aires.

THIEBAUT, C.

2007 Un odio que siempre nos acompañará..., en M. Cruz (coord.), *Odio, violencia y emancipación*, pp. 29-50, Gedisa, Barcelona.

VELÁSQUEZ, S.

2006 *Violencias cotidianas, violencia de género*, Paidós, Buenos Aires.

WOLF, E.

2001 *Figurar el poder, ideologías de dominación y crisis*, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México.

