

"Mobbing. Aproximación al concepto para una propuesta dentro de los espacios laborales electorales"

Autora: Dra. Dulce Olivia Fosado Martínez.

Grado Académico: Doctora en Ciudad Territorio y Sustentabilidad

Adscripción: Instituto Estatal Electoral De Hidalgo

Correo: dulce.fosado@ieeh.mx

Introducción

El propósito de este documento es explorar el concepto de mobbing para determinar a partir de su caracterización, la pertinencia de su estudio y aplicación que permita identificar su posible existencia dentro del ámbito de la función electoral, mediante la mención de algunos modelos que se han utilizado.

Los espacios libres de violencia es una máxima que toda institución debe pretender lograr, por lo que los ambientes laborales bajo esta modalidad se ha demostrado que tienen una mayor productividad, como un ejemplo de ello es lo que el Instituto Nacional Electoral establece en el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral (INE. 2017: p.4) “La claridad en las normas para regular las relaciones laborales es un pilar dirigido a la eficiencia y al respeto básico de los derechos humanos y laborales de las personas y a construir condiciones dignas para el trabajo. Parte del carácter de una institución que promueve los valores de la democracia, procura normas que susciten positivamente el cambio en las relaciones de género y en las dinámicas que destierren todos los tipos de violencia.” Cabe mencionar que dentro de la tipología de violencias que este protocolo establece, mencionan al mobbing como una de las violencias que existen y que hay poca información al respecto, de ahí el interés de su visibilización.

Ante la serie de intentos académicos de identificar y caracterizar los tipos de violencia contra las mujeres, existe uno que es conocido como “mobbing”, que no es otra cosa

que una “forma sutil de violencia”. La palabra mobbing¹ deriva del verbo inglés «To mob» (atacar con violencia) prestado de la Etología², donde fue introducido por Konrad Lorenz (2016:18) para referirse al comportamiento agresivo de algunas especies de aves contra sus depredadores o “el temible «clan» de las ratas, que para los miembros de otras tribus se convierte en un enemigo sediento de sangre. En su texto *Sobre la agresión*, expone principalmente el comportamiento de aquellos seres en que el vínculo del amor y la amistad personales se opone al instinto de agresión y facilita la pacífica cooperación de varios individuos. En la vida social de los gansos silvestres, que hace muchos años son objeto de su más intensa investigación, ilustra sorprendentes analogías entre animales y personas y demuestra de modo convincente que ese vínculo, el más hermoso y fuerte de todos, no apareció en el mundo con el hombre.” Finalmente, aunque crudas sus conclusiones, a veces la realidad supera a los supuestos teóricos que se plantean para explorar el comportamiento humano, a veces incomprensible.

Así pues, este trabajo lo compone la introducción, un marco teórico y revisión de literatura, un apartado sobre el LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) y otros modelos existentes y unas conclusiones además de la literatura revisada.

Marco Teórico-Conceptual y breve Revisión de Literatura

Una de las primeras personas y más sobresaliente que ha estudiado el mobbing —como violencia psicológica— en el sitio de trabajo fue el psicólogo alemán Heinz Leymann, quien en el año 1986 documentó en una de sus obras, las consecuencias, sobre todo en la esfera psíquica, de las personas expuestas a un comportamiento hostil y prolongado en el tiempo por parte de los superiores o compañeros de trabajo.

¹ <https://www.anamib.com/anamib-en-la-prensa/mobbing-una-forma-sutil-de-violencia/>

² La Etología puede ser definida como el estudio del comportamiento de las especies animales, todas, incluido el hombre, en su medio natural

Los estudios que han seguido la línea de trabajo de Leymann coinciden en que “las víctimas del acoso laboral tienen algunas características que las definen como personas con un elevado sentido de la ética, capacitadas para su trabajo y con iniciativa, mientras que los acosadores se caracterizan por no tener sentido de la culpa, no ser trabajadores eficaces en algunos casos y por buscar constantemente el respaldo de la dirección de la empresa.” En el siguiente esquema permite abundar un poco más con lo dicho hasta ahora, porque describe con mayor precisión las Tipologías de las víctimas de *mobbing* según algunos autores.

| González de Rivera (2000) | Piñuel y Zavala (2001, p. 58) | Hirigoyen (1999, pp. 63-69) |
|---|--|---|
| • Los envidiables. Personas brillantes y atractivas | • Elevada ética, honradez y rectitud, así como un alto sentido de la justicia | • Persona con escrúpulos que tiene tendencia natural a culparse |
| • Los vulnerables. Individuos con alguna peculiaridad o defecto | • Autónomas, independientes y con iniciativa | • Persona transparente que... |
| • Los amenazantes. Individuos activos | • Altamente capacitadas por su inteligencia y aptitudes, que destacan por su brillantez profesional | • Persona vital |
| | • Populares, líderes informales entre sus compañeros o con carisma de líderes de grupo | • Persona con escrúpulos que tiene tendencia natural a culparse |
| | • Con un alto sentido cooperativo y de trabajo en equipo | • Persona transparente que... |
| | • Con elevada empatía, sensibilidad, comprensión del sufrimiento ajeno e interés por el desarrollo y el bienestar de los demás | • Persona vital |
| | • Con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias y positivas | • Persona con escrúpulos que tiene tendencia natural a culparse |

Agregaría a que quien ejerce el mobbing, reproduce lo que en sus propias vidas han experimentado y que imitan como un “modelo” aprendido, sin embargo, los efectos del fenómeno en las instituciones son diversas, por lo que se echa mano de lo que se ha reportado:

Consecuencias para la organización

| |
|--|
| • Reducción en la eficiencia, el rendimiento y la rentabilidad |
| • Moral baja, pérdida de lealtad y dedicación por parte de los trabajadores |
| • Aumento de ausentismo, permisos por enfermedad |
| • Cambios de personal |
| • Mala imagen, publicidad negativa ante la opinión pública |
| • Tiempo perdido durante el proceso de acoso y durante la contratación y entrenamiento de nuevo personal |
| • Gastos relacionados con asistencia al trabajador, terapia, ayuda médica y psicológica, etc. |
| • Incumplimiento de disposiciones legislativas, demanda civil, demanda penal, etc. |
| • Costos laborales por indemnización |
| • Condiciones peligrosas de trabajo |

Fuente: Piñuel y Zavala, I. (2001). *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Pirámide, p. 182.

Se revisan diversos trabajos con la misma temática, sin embargo, se considera ocioso si solamente se presentara un trabajo monográfico sin tener pretensiones de mayor escala, por lo que se quiere mostrar la existencia y las posibilidades que diversos modelos o herramientas de diagnóstico para instituciones mexicanas, que estén por la vía de la voluntad política o con el compromiso de allegarse de medidas preventivas y de control que contribuyan a mejorar la salud laboral y la productividad del personal que conforman el contingente de un organismo electoral —para este caso— ya que es dable o deseable anticiparse a la presencia de este fenómeno para evitar las consecuencias que pueden afectar a las personas que colaboran en detrimento de los objetivos estratégicos de una institución o en su caso que ya esté presente, combatirlo con estrategias provenientes de calificados especialistas.

Por lo anterior, se debe recurrir necesariamente a la teoría del precursor del concepto y aproximarse a lo que pudiéramos de manera cotidiana entender, que significa la aportación de los estudiosos e investigadores en la rama de la Psiquiatría, con lo que

quiero dejar aclarado que es un tema complejo que conjuga diferentes factores psicológicos, sociales, éticos y jurídicos con repercusiones culturales, económicas y políticas, es decir, que este comportamiento tiene afectaciones entre otros ámbitos, en la mente de quien padece lo que estamos adentrándonos a conocer que es el mobbing, por lo que se muestran algunos efectos de este fenómeno en las personas a las que se han visto sometidas a éste, aunado a los diversos autores que han intentado comprender con sus estudios y sus reportes de investigación.

Efectos del acoso sobre la salud del trabajador afectado

| | | |
|---|---|---|
| Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica | <ul style="list-style-type: none"> • Olvidos • Dificultad para concentrarse • Decaimiento/depresión • Apatía, falta de iniciativa | <ul style="list-style-type: none"> • Inquietud/nerviosismo/agitación • Agresividad/ataques de ira • Sentimientos de inseguridad • Hipersensibilidad a los retrasos • Irritabilidad |
| Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo | <ul style="list-style-type: none"> • Dolores de pecho • Sudoración • Sequedad en la boca • Palpitaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Sofocos • Sensación de falta de aire • Hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida |
| Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido mucho tiempo | <ul style="list-style-type: none"> • Dolores de espalda y lumbares | <ul style="list-style-type: none"> • Dolores musculares • Dolores cervicales |
| Trastornos del sueño | <ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para conciliar el sueño • Sueño interrumpido | <ul style="list-style-type: none"> • Despertar temprano |
| Cansancio y debilidad | <ul style="list-style-type: none"> • Fatiga crónica | <ul style="list-style-type: none"> • Desmayos • Temblores |

Fuente: Piñuel y Zavala, I. (2001). Mobbing. *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Tèrrea, p. 154.

Con la pretensión de aportar una visión completa de quienes han realizado estudios y posteriormente han socializado sus resultados, tomamos de Trujillo et al (2007) una tabla que refleja el autor, el nombre que ha dado a su teoría y una breve explicación sobre lo que pueden sumar para entender este complejo fenómeno, pero que ha estado presente de manera sutil y sin nombrarse, causando estragos en detrimento de las organizaciones, hasta que exista un verdadero compromiso para su erradicación, tal como la violencia que parecen ser patologías sociales difíciles de visualizar, nombrar y poder tener estrategias para afrontarlas.

Entonces, dado que este trabajo explora las diversas incursiones que se han propuesto sobre el tema que nos ocupa, en los siguientes párrafos se presenta gráficamente los

autores y sus modelos, todo ello, retomado de los autores Trujillo (et al 2007) op.cit.

| Autor | Término | Definición |
|---|---|---|
| Brodsky (1976) | • <i>Harassment</i> | • Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad a otra persona. |
| Thylefors (1987) | • <i>Scapegoating</i> | • Una o más personas, durante un período de tiempo, son expuestas de modo repetitivo a acciones negativas por parte de uno o más individuos. |
| Matthiesen, Raknes y Rökkum (1989) | • <i>Mobbing</i> | • Una o más conductas y reacciones duraderas y repetidas de una o más personas dirigidas a una o más personas de su grupo de trabajo. |
| Leymann (1990) | • <i>Mobbing / Psychological terror</i> | • Comunicación no ética y hostil dirigida de modo sistemático por una o más personas principalmente hacia una persona. |
| Kile (1990) | • <i>Health endangering leadership</i> | • Actos de humillación y acoso continuos de larga duración por parte de un superior y que son expresados abiertamente o de modo encubierto. |
| Wilson (1991) | • <i>Workplace trauma</i> | • La desintegración de la autoestima del empleado como resultado del tratamiento continuo, real o percibido, deliberadamente maligno o malévolos por parte de un empleado o superior. |
| Adams (1992) | • <i>Bullying</i> | • Crítica continua y abuso personal en público o en privado, con el fin de humillar y degradar a una persona. |
| Ashforth (1994) | • <i>Petty tyranny</i> | • Un líder utiliza su poder sobre los demás mediante la arbitrariedad y el "autobombo", despreciando a los subordinados, mostrando escasa consideración, utilizando un estilo basado en la fuerza para la resolución de conflictos, impidiendo la iniciativa y utilizando castigos no contingentes. |
| Björkvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994) | • <i>Harassment</i> | • Actividades repetidas con el fin de causar sufrimiento psicológico (aunque algunas veces también físico) dirigido hacia uno o más individuos, que no son capaces de defenderse por sí mismos. |
| Vartiá (1996) | • <i>Harassment</i> | • Situaciones en las que una persona es expuesta repetidamente y durante cierto tiempo a acciones negativas por parte de una o más personas. |
| Moran Astorga (2002) | • <i>Mobbing</i> | • El maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización, hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización. |
| Barón Duque (2003) | • <i>Mobbing</i> | • Frustración del fin de las relaciones laborales, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo, contra una o varias personas, que ven alterados los presupuestos subjetivos de la causa y el objetivo de su contrato, así como su autoidentificación biopsicosocial, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar y, finalmente, la de la sociedad. |

Fuente: M. C. Sáez y M. García-Izquierdo (2005). *Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing*. Madrid: Psicología Pirámide, pp. 191-204

De este cuadro que muestra a los autores, destacan Leymann, es decir, en este terreno es importante saber un poco más de lo que ha propuesto en su primera publicación con los resultados de un estudio piloto, Heinz Leymann, psiquiatra alemán, sobre la violencia psicológica en el trabajo, “fenómeno ya conocido y estudiado, aunque de manera menos sistemática, con anterioridad” según Brodsky (1972, citado por González y Rodríguez ³2003).

Años más tarde, Leymann presentó una ponencia sobre mobbing, dando el primer impulso al concepto que nos ocupa, llegando al año 1993 en que publicó su libro *Mobbing*, traducido en 1996 del sueco al francés, siendo lo rescatable que llegó a

³ ³ <https://psiquiatria.com/trabajos/305.pdf>

asemejar el concepto al significado de “terror psicológico” o “psicoterrorización”

El mobbing o terror psicológico en un ámbito laboral, siguiendo a estos autores, se trata de una comunicación hostil y sin ética y agregaría que sutil, es decir, sin que sea una violencia de voz alta, directa y si, aquella que es casi silenciosa, por la espalda, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a un sentimiento de indefensión y desvalimiento.

Y algo que me parece importante de decir para este fenómeno, es que no es necesariamente algo cotidiano y diario pero si al menos frecuente, reptante, al que González y Rivera (2003) mencionan como un criterio estadístico en los estudios e investigaciones realizadas, como al menos una vez a la semana en un período de larga duración al menos de seis meses, lo que se considera como una conducta hostil o maltrato acaba por resultar en miseria mental, psicosomática y social, con lo que considero debe de advertirse como algo al que se debe prestar la debida atención en cualquier tipo de organización, y en particular en este caso en un organismo electoral, cuyos integrantes están sujetos además a las presiones externas.

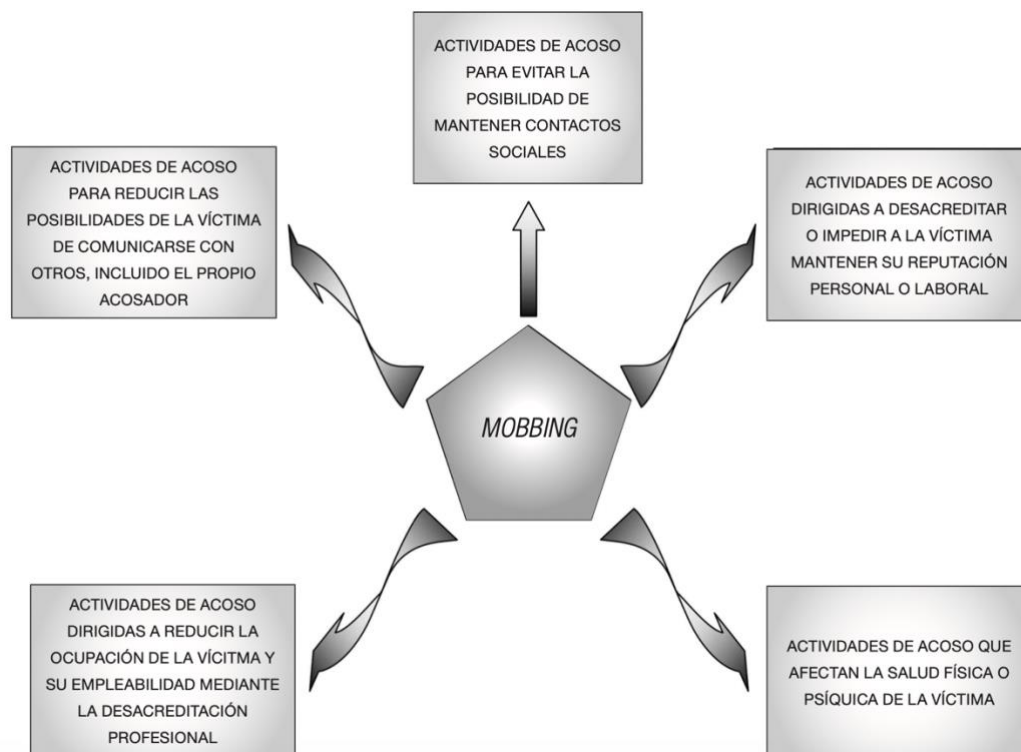
Sigamos revisando lo que han concluido los estudios. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social como ya se mencionó. Por ejemplo, en el ámbito de la comunicación, el mobbing tiene posibilidades de llegarse a presentar de manera sutil pero impactante como lo es ignorar un saludo, no responder a alguna pregunta, actuar como si la persona no estuviera presente, etc. que, a decir de estos autores que describen lo que Leymann encontró en sus años de estudio clínicos y epidemiológicos, lo que considero la riqueza mayor de su teoría, es decir, como podemos determinar si en determinado ámbito laboral, es posible saber, percibir, identificar y caracterizar la presencia del mobbing.

Y es que Leymann, además de su contribución de caracterizar el concepto y de la luz que arrojaron sus estudios e investigaciones, describió de manera operativa, o sea,

objetivamente demostrable, 45 actividades características de mobbing, lo que abre una posibilidad de aplicación de su propuesta en tanto haya la intención de querer saber a qué grado el mobbing está presente entre los trabajadores de la función electoral, lo que se convierte en una gran oportunidad de contar con ambientes libres de discriminación y violencia velada.

¿En qué consiste el LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)?

Es a través de un determinado conjunto de situaciones que se pueden percibir y captar, el LIPT es el acrónimo de un listado de acciones que se utilizan a modo de un cuestionario (45 ítems) que Leymann aplicó en 1989 en una de las más grandes fábricas de acero en Suecia ya que él se ha desarrollado mayormente en ese país. Uno de los logros que obtuvo con esta investigación fue clasificar las estrategias del mobbing a través de cinco grandes apartados, es decir, logró identificar el acoso psicológico. Para los autores que estamos utilizando, les denominaron coloquialmente “Las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional”, tal como se puede apreciar en el gráfico siguiente:



Fuente: Leymann, (1997). *The Mobbing Encyclopedia. Bullying. The Definition of Mobbing at Workplaces*. Madrid: Pirámide.

Los autores González y Rodríguez que son los investigadores que reportan estos cinco grandes apartados como sigue:

Limitar su comunicación: El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no.

A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír. (preguntas 1-11 del LIPT, como se muestra).

| No. | ÍTEM |
|-----|------------------------------|
| 1 | Superiores no dejan expresar |
| 2 | Interrumpen el habla |
| 3 | Compañeros no dejan hablar |
| 4 | Gritan |
| 5 | Critican el trabajo |

| No. | ÍTEM |
|-----|-----------------------|
| 6 | Critican vida privada |
| 7 | Llamadas amenazantes |
| 8 | Amenaza verbal |
| 9 | Escritos amenazantes |
| 10 | No miran, desprecio |
| 11 | Ignorarlo |

Limitar su contacto social: No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga.

Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros (preguntas 12-16 del LIPT).

| No. | ÍTEM |
|-----|----------------------------|
| 12 | No dirigirse a usted |
| 13 | Le evitan |
| 14 | Lugar de trabajo aislado |
| 15 | Prohibir al resto hablarle |
| 16 | Trato como invisible |

Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno (preguntas 17-31).

| No. | ÍTEM |
|-----|-------------------------|
| 17 | Calumnias, murmurar |
| 18 | Rumores falsos |
| 19 | Burla, ridículo |
| 20 | Trato de enfermo mental |

| No. | ÍTEM |
|-----|----------------------------|
| 21 | Obligar examen psicológico |
| 22 | Burlas defecto físico |
| 23 | Imitación para ridículo |
| 24 | Burlas, religión, política |
| 25 | Burlas vida privada |

| No. | ÍTEM |
|-----|------------------------|
| 26 | Burlas de procedencia |
| 27 | Trabajo humillante |
| 28 | Evaluaciones injustas |
| 29 | Cuestionan decisiones |
| 30 | Insultos |
| 31 | Insinuaciones sexuales |

Desacreditar su capacidad profesional y laboral: Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales (preguntas 32-38).

| No. | ÍTEM |
|-----|--------------------------|
| 32 | Sin tareas |
| 33 | Cortar iniciativas |
| 34 | Tareas absurdas |
| 35 | Tareas muy simples |
| 36 | Sobrecarga tareas nuevas |
| 37 | Tareas humillantes |
| 38 | Tareas muy difíciles |

Comprometer su salud: Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas de la persona acosadora, no su repercusión en el acosado. (preguntas 39-45).

| No. | ÍTEM |
|-----|--------------------------|
| 39 | Trabajos nocivos |
| 40 | Amenazas físicas |
| 41 | Ataques físicos leves |
| 42 | Ataque físico directo |
| 43 | Gastos para perjudicarlo |
| 44 | Daños en su domicilio |
| 45 | Agresión sexual directa |

Lo que me pareció interesante de estos autores es que, manifiestan que no basta conocer una determinada conducta a través de este cuestionario, es decir, que el mero conocimiento de que una determinada conducta de acoso se ha detectado no es suficiente, porque habría que indagar en que intensidad, gravedad o frecuencia se presenta tal o cual conducta.

Pero sobre todo lo que resulta relevantes es saber, en que medida o en que grado ha afectado a la vida personal, al bienestar, equilibrio psicológico e integridad del sujeto que la sufre. Estos autores han propuesto algo que me parece muy útil de estudiar con mayor profundidad y es que propusieron una versión alterna del cuestionario original, en la que agregaron varias opciones de respuesta tipo Likert, graduadas desde el 0 (no ocurre la conducta) hasta el cuatro (intensidad máxima). Estos autores reportan haber utilizado el LIPT en su versión escalar y aplicado a 79 sujetos afectados por experiencias de acoso y a 16 sujetos no afectados, (n = 79) donde participaron 23 hombres y 56 mujeres, con una edad media de 41,5 años (desviación típica 11,15 años). La edad media de los hombres es de 41,9 años y la de las mujeres 41,3 años. El rango de edades va desde un mínimo de 17 años a un máximo de 67. Para mayor información refiérase al paper de investigación de estos autores

Lo más interesante para este documento que se presenta es que, estos investigadores manifiestan dentro de sus hallazgos, que son tres aspectos importantes a tomar en cuenta, ya que la presencia ocasional de una o varias conductas que distinguen a este fenómeno, tipificadas en el LIPT, no indica necesariamente que estamos ante la presencia de mobbing, ya que es necesario además:

- a) Se presenten varias de ellas, cuantas más, más grave, intensa y generalizada es la situación. De todas formas, una sola conducta de acoso puede ser suficiente, si es lo bastante importante y traumática, si destruye de manera eficaz aspectos clave del autoconcepto y la autoestima, si causa desmoralización insuperable, o si pone en marcha rumiaciones autodestructivas en círculo vicioso, o "autoestrés".
- b) Se repitan con frecuencia, es decir, constituyan una pauta de acoso, no exabruptos, groserías o ejemplos aislados de irritabilidad o de mala educación. Convencionalmente, se acepta como suficiente (pero no necesario) el criterio estadístico de una frecuencia mínima de una vez a la semana.
- c) Sean persistentes en el tiempo, o sea, que no sean transitorias o debidas a circunstancias pasajeras o sin relación con un propósito consistente de dañar al acosado. Convencionalmente, el criterio estadístico de un mínimo de seis meses se considera suficiente, pero no necesario. (González y Rivera, 2003)

Otro estudio con mayores conexiones a nuestro país es el que presentan Trujillo (et al 2007) a partir de un enfoque organizacional, enfocado a los factores que lo causan y las consecuencias sobre la víctima y la organización con un modelo para organizaciones mexicanas, sin perder la conexión con el concepto del mobbing. Este grupo de investigadores, en su investigación hallaron que existen estudiosos “suecos, franceses, españoles, ingleses y alemanes que han publicado estudios sobre el *mobbing*; sus trabajos se desarrollaron en escenarios diversos, tales como: seno familiar, organizaciones educativas, organizaciones de atención a la salud, aspectos jurídicos y empresas públicas y privadas” lo que indica que este fenómeno no es

exclusivo en las organizaciones, sino que puede coexistir en ambientes distintos.

Quizá lo más importante de su estudio es que lograron diseñar un modelo para diagnosticar el *mobbing ad hoc* para las organizaciones mexicanas. Lo anterior se traduce en que se logró mediante este modelo, utilizando factores sociales y culturales de la organización, así como la inteligencia emocional (IE) de los individuos –tanto de las víctimas como de la persona acosadora–. Por lo que coincide que su propuesta se convierte en un valioso instrumento de mejora continua aplicable a cualquier tipo de institución en nuestro país.

Por lo que uno de los propósitos de estas incursiones investigativas han sido contribuir a resolver los problemas estructurales de las empresas mexicanas para que sea posible desarrollar lo que la nueva administración gusta en llamar la cultura organizacional y que se han convertido en la disciplina de la Administración como un elemento importante para su desarrollo, con que llevó a Trujillo (2006, p. 243) la propuesta de un modelo “pionero” en nuestro país para poder diagnosticar y cuantificar la inteligencia emocional (IE) de los líderes directivos de organizaciones nacionales con resultados que indican que la IE de la persona que lidera cualquier tipo de organización, impacta en gran medida sobre la forma en que logra alcanzar sus objetivos a través de un clima organizacional, comprendiendo que es esta persona quien delinea y utiliza la inteligencia interpersonal para poder tejer las relaciones de forma aceptable con sus subordinados y se esperaría que utilizara los recursos de la IE en el reconocimiento de emociones que la rodean. Lo anterior posibilita entender que la IE del que ejerce la presión y la persona que recibe el *mobbing* son factores importantes para que pueda percibirse este fenómeno dentro de las organizaciones.

Estos estudios de alguna manera permiten que al menos pueda promoverse de manera adecuada el uso de la IE que de manera consustancial toda persona puede echar mano, como una herramienta para prevenir o poder manejar este fenómeno en caso de detectarse y tratar de erradicarlo. Continuando con este autor, quien dice que al invitar a la IE de quien participa en el fenómeno del *mobbing* también se hacen

presentes los elementos necesarios para comprender la interacción del binomio acosador-víctima en su contexto organizacional y cultural. Este modelo tiene como objetivo evaluar el fenómeno y aportar conocimientos para que este fenómeno deje de causar estragos y se propicie un clima laboral óptimo.

A manera de conclusiones

Este trabajo es apenas una invitación a seguir explorando y propiciar la investigación en un contexto laboral en los espacios electorales. Es deseable que se permit ahondar en el tema, ya que de manera subterránea en algunos espacios laborales hay voces que indican que este fenómeno se presenta incluso en el orden de la alta dirección dentro de los organismos públicos electorales, lo que dificulta la posibilidad de generar conocimiento y que abiertamente se reconozca la presencia de este fenómeno.

Coincido con que en algunos ámbitos se piensa que ser un jefe o jefa difícil es un atributo positivo, ya que se asocia a la audacia incluso a la inteligencia “política”, que pueden dirigir y mantener en un instituto electoral el orden y que se procura una cultura de la agresión y la violencia se toman como “estilo de liderazgo” incluso como cualidades e incluso se premian con promociones a puestos directivos superiores. El *mobbing* es un fenómeno complejo que afecta negativamente el clima laboral de las organizaciones, por lo que aquí se ha presentado pretende ser una invitación a que se promueva el estudio científico del comportamiento de las personas y reconocer al *mobbing* como un fenómeno indeseable, se necesita como han dicho los autores que se han consultado que identificar y cuantificar su incidencia, causas y efectos, y la necesidad de realizar estudios empíricos, y a comprometerse a difundir los resultados y a crear conciencia en los organismos electorales, es una tarea impostergable e imprescindible.

Bibliografía Consultada

González de Rivera José Luis y Rodríguez-Abuin. Manuel. 2003. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT -60. (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática, Madrid
<https://psiquiatria.com/trabajos/305.pdf>

Hirigoyen, M. F. 1999. El acoso moral (pp. 63- 69). Barcelona: Cairós.

Instituto Nacional Electoral. 2017. Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral
<https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2017/06/protocolo-espacios-libres-de-violencia.pdf>

Konrad, Lorenz. 2016. Sobre la agresión. El pretendido mal. *Siglo XXI Editores*

Piñuel y Zavala, I., 2001. Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo (pp. 58, 78, 89, 104-112, 154-166, 173, 182). Madrid: Sal Terrae.

Trujillo Flores, Mara Maricela, Valderrabano Almegua, María de la Luz., y Hernández Mendoza, René. 2007. "Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas." INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, Vol. 17, núm.29, pp.71-91
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>

Sáez, M. C. y García-Izquierdo, M. 2005. Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing (pp. 191-204). Madrid: Psicología Pirámide.

